КОНКУРСНОЕ ЗАДАНИЕ
категория «Специалисты»

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.

7) Обосновать преимущества и недостатки использования в организации системы ключевых показателей эффективности деятельности работника.

2.1.3. Категория участников «СПЕЦИАЛИСТЫ»:

Участники Чемпионата в категории «Специалисты» в ходе выполнения конкурсного задания на основе представленного описания управленческой ситуации должны продемонстрировать навыки проведения расчетов, характеризующих основные показатели структуры фондов рабочего времени, показатели движения персонала и функционирования системы управления организацией в целом; навыки применения статей Трудового кодекса РФ для разрешения конфликтных ситуаций между работодателями и работниками; на основе анализа рынка труда и HR-бенчмаркинга продемонстрировать навыки составления привлекательного ценностного предложения для разных целевых аудиторий кандидатов для конкретной должности; навыки разработки суммарного пакета вознаграждения персонала.

Специалисты должны продемонстрировать наличие аналитических компетенций, которые позволяют видеть взаимосвязь между экономическими результатами организации и процессами управления персоналом, принимать эффективные управленческие решения посредством анализа количественных и качественных данных, ориентироваться на количественные факты, а не просто на личное мнение или суждение.

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

Задание № 1. Продемонстрировать навыки принятия эффективных управленческих решений на базе анализа фондов рабочего времени и движения персонала.

Описание управленческой ситуации:

Организация планирует открывать дополнительный производственный филиал. Такое стратегическое решение инициирует поиск новых стратегий по управлению персоналом, ориентированных на привлечение и удержание высокопроизводительных сотрудников.

В связи с чем специалистам по управлению персоналом необходимо будет проанализировать представленные в таблице данные по фондам рабочего времени в организации, показателям движения и использования персонала, производительности труда. На базе этого анализа сравнить показатели в базисном (предыдущем) и отчетном (текущем) периодах, обозначить положительную или отрицательную динамику, зафиксировать проблемные зоны и предложить инструменты для их устранения.

Основные показатели, характеризующие движение персонала в организации и результаты производственной деятельности представлены в таблице.

Показатель	**Период (квартал)**	
	Базисный период	**Отчетный период**
явки на работу, чел. – дней,	58 960	61 120
неявки на работу в результате очередных отпусков, чел. - дней	3 150	4 100
отпуска в связи с беременностью и родами, чел. - дней	380	420
неявки на работу по болезни, чел. - дней	1 980	1 890
неявки с разрешения администрации, чел. - дней	50	60
прогулы, чел. - дней	45	50
праздничные и выходные дни, чел. - дней	12 320	13 120
принято на работу, чел.	320	260
выбыло, чел., в т.ч.:	180	350
по собственному желанию, чел.	130	230
за прогулы, чел.	35	80
по другим причинам, чел.	15	40
больше 3 лет проработали, чел.	620	405
товарная продукция, млн. руб.	25	27

Задание к ситуационной задаче**:**

1) Определить взаимосвязь между экономическими результатами организации и процессами управления персоналом.
2) Проанализировать данные, представленные в таблице и охарактеризовать структуру фондов рабочего времени.
3) Провести расчет основных показателей движения и использования персонала (коэффициенты оборота по приему/выбытию персонала, коэффициент текучести персонала, коэффициенты замещения и постоянства кадров и др.) в динамике.
4) Провести расчет производительности труда.
5) Предложить управленческое решение на основе анализа количественных и качественных 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 «Стройсервис» приняла решение заключить трудовой договор с новым специалистом — Виталием Андреевым, которого планируется назначить на должность инженера-проектировщика. Андреев 2 месяца назад успешно окончил ВУЗ по соответствующей специальности, опыта работы не имеет. Перед заключением трудового договора работодатель попросил В. Андреева пройти медицинский осмотр и вместе с остальными документами предоставить его результаты. Организацию для прохождения медицинского осмотра Виталий может выбрать самостоятельно, в зависимости от своих финансовых возможностей. В трудовом договоре Андреева указаны:

- испытательный срок – 4 месяца,
- оплата труда в период испытательного срока – 80% от основного оклада,
- ежегодный оплачиваемый отпуск - 26 календарных дней,
- пятидневная рабочая неделя с графиком работы с 8.30 до 18.00 с перерывом с 12.25 до 12.50.

В день подписания договора В. Андреев 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) Дать определение трудового договора.
3) Перечислить и обосновать ошибки, допущенные работодателем в представленной управленческой ситуации.
4) Предложить правильный вариант действий работодателя при заключении трудового договора с В. Андреевым.

Модуль В. Деятельность по обеспечению персоналом

Задание № 3. Продемонстрировать навыки формирования ценностного предложения работодателя на основе на основе профиля должности, анализа рынка труда и HR-бенчмаркинга.

Описание управленческой ситуации:

Компания «ЭкоТех» – производитель умных систем для энергосбережения и экологического мониторинга. Компания выиграла стратегический тендер на создание комплексной системы анализа качества воды для регионов. Для его успеха критически необходим ведущий инженер-разработчик. На рынке труда жесточайший дефицит таких специалистов. Стандартные условия (зарплата + ДМС) не работают. Кандидаты выбирают не просто работу, а проект и среду, которые соответствуют их профессиональным амбициям и ценностям.

Условие 1. От технического директора получено следующее описание потребности:

Суть проекта: Разработка с нуля аппаратно-программного комплекса для непрерывного мониторинга воды. Результат работы повлияет на экологическую политику в нескольких регионах.

Ключевые профессиональные вызовы: Необходимость работать с «сырыми» данными с датчиков, создание самообучающихся алгоритмов для прогнозирования загрязнений, обеспечение работы устройства в полевых условиях.

Культура команды и управления: Руководитель проекта практикует подход «распределённого лидерства». Ключевые технологические решения принимаются инженерами коллегиально. Еженедельные демо – заказчику.

Условие 2. Аналитический отчёт и отзывы кандидатов показали:

Типичные предложения крупных IT-корпораций: Акцент на стабильность, работу с Big Data в масштабе, сильный внутренний бренд.

Слабые места конкурентов (из отзывов кандидатов): «Чувствую себя «винтиком» в огромной машине, не понимаю, как моя работа влияет на конечного пользователя»; «Медленные процессы согласований, бюрократия»; «Отсутствие профессионального признания за пределами своего отдела».

Условие 3. Проведены глубинные интервью (в виде цитат) с двумя ведущими специалистами компании, которые пришли из крупных корпораций:

Специалист 1: «Здесь я наконец-то перестал быть «анонимным гением». Мои идеи не только слушают – их сразу пробуют внедрить в пилот. Я вижу имя в патентах».

Специалист 2: «Меня привлекло то, что можно «потрогать» результат – это не абстрактный код, а коробка с датчиками, которую везут на озеро. И ты знаешь, для чего это».

Задание к ситуационной задаче:

1) Дать развернутое определение ценностного предложения работодателя, определите его принципиальное отличие от стандартного предложения для массового найма
2) На основе запроса бизнеса выделить 2 ключевых нематериальных мотиватора, которые, вероятно, будут важны для идеального кандидата на такую роль (помимо денег). Обосновать каждый, ссылаясь на текст условия.
3) Используя данные аналитического отчета и отзывы кандидатов, сформулировать одну ключевую гипотезу о том, какой аспект работы в «ЭкоТех» может стать решающим преимуществом и ответом на выявленные «боли» кандидатов.
4) На основе данных условий 1 – 3 составить портрет идеального кандидата в формате «Ценности – Ожидания – Боль».
5) Сформулировать ядро EVP – одно ключевое обещание компании кандидату, которое станет центральной идеей. Описать его в 2-3 предложениях. Ответ должен показывать, как это обещание, во-первых, соответствует профессиональным ценностям и ожиданиям из условия 3; во-вторых, является прямым ответом на «боль» из условия 3 и рыночного анализа из условия 2.

Модуль Г. Организация оплаты труда персонала

Задание № 4. Продемонстрировать навыки разработки суммарного пакета вознаграждения сотрудника

Описание управленческой ситуации:

Компания «ТехноПрогресс» специализируется на разработке программного обеспечения и существует на рынке более 10 лет. В течение всего периода функционирования компании ее деятельность была прибыльной. Темпы роста прибыли компании составили 8% в год. В последние два года руководство компании заметило снижение производительности труда и рост текучести кадров среди IT-специалистов. Проведенный анонимный опрос показал, что 67% сотрудников недовольны существующей системой мотивации, которая основана преимущественно на фиксированной заработной плате с небольшими квартальными премиями.

Особенно остро проблема стоит в отделе разработки, где за последние 6 месяцев уволились 5 ценных специалистов, перейдя к конкурентам. При проведении exit-интервью выяснилось, что основными причинами ухода были: отсутствие возможностей профессионального роста,

недостаточное признание достижений, отсутствие гибкости в организации рабочего процесса и неконкурентоспособная система вознаграждения.

Директор по персоналу получил задание от генерального директора разработать новую комплексную систему мотивации, которая позволит удержать ключевых сотрудников и повысить их вовлеченность и производительность труда. Бюджет на реализацию новой системы мотивации ограничен и составляет не более 15% от текущего фонда оплаты труда.

Задание к ситуационной задаче**:**

1) Охарактеризовать современные подходы к оплате труда работников.
2) Дать характеристику концепции суммарного вознаграждения персонала.
3) Предложить принципы построения системы вознаграждения персонала в компании «ТехноПрогресс».
4) Разработать комплексную систему мотивации для сотрудников компании «ТехноПрогресс» с учетом выявленных проблем и финансовых возможностей компании.
5) Предложить конкретные материальные и нематериальные инструменты мотивации работников компании «ТехноПрогресс».
6) Разработать конкурентоспособный социальный пакет, который поможет привлечь и удержать ценных IT-специалистов в компании «ТехноПрогресс».

2.2. Структура и подробное описание конкурсного задания

Категория участников	Наименование и описание модуля	Время	Результат
Школьники	**Модуль А.** Применение положений Трудового кодекса РФ к обоснованию прав работников (в т.ч. несовершеннолетних)	40 минут	Продемонстрированы навыки использования положений ТК РФ для обоснования прав работников и представлен план действий несовершеннолетних работников при заключении трудового договора с работодателем и определении условий труда.
	Модуль Б. Проведение классификации потребностей работников (на основе пирамиды А. Маслоу) и определение соответствующих им инструментов вознаграждения персонала; расчет основных показателей в сфере оплаты труда работников	40 минут	Продемонстрированы навыки: выявления и классификации ключевых потребностей работников и определения перечня соответствующих каждому уровню пирамиды потребностей инструментов вознаграждения персонала; расчета ключевых экономико-статистических показателей в области управления персоналом (уровень средней/медианной заработной платы в регионе, среднесписочная численность персонала организации и т.п.)
	Модуль В. Оценка ситуации на рынке труда (в конкретном регионе проведения Чемпионата)	40 минут	Представлен анализ ключевых показателей, характеризующих ситуацию на рынке труда (уровень безработицы, уровень конкуренции на рынке труда региона (в т.ч. на основе анализа Hh-индекса) и др.).
Время выполнение всех модулей: **2 часа**			

Студенты	**Модуль А. Деятельность по учету и движению персонала** Задание № 1. Использование HR-аналитики для принятия эффективных управленческих решений в сфере управления персоналом	30 минут	Рассчитаны показатели движения персонала. Рассчитаны показатели производительности труда работников. Сделаны организационно-управленческие выводы.
	Модуль Б. Консультирование по вопросам оформления трудовых отношений Задание 2. Практическое применение положений Трудового кодекса РФ при разрешении трудовых споров работников и работодателей.	30 минут	Продемонстрировано умение анализировать нормы трудового законодательства и применять их при разрешении споров между работником и работодателем.
	Модуль В. Деятельность по обеспечению персоналом Задание № 3. Разработка ценностного предложения работодателя	30 минут	Продемонстрировано умение работать с данными внутренней отчетности компании и результатами экспертных оценок, делать выводы, выделять ключевые ценности и ожидания работников. Продемонстрировано умение создавать структурированное ценностное предложение (EVP) с конкретными элементами, основываясь на внутренних данных компании.
	Модуль Г. Организация оплаты труда персонала Задание № 4. Оценка KPI работника и расчет его возможной премии по итогам работы	30 минут	Обосновано отличие показателей эффективности и результативности деятельности работников. Продемонстрированы навыки расчета: фонда оплаты труда работников по KPI, индексов KPI работника. Обоснованы размеры премии работнику по результатам достижения KPI.
Время выполнение всех модулей: **2 часа**			
Специалисты	**Модуль А. Деятельность по ведению документации по учету и движению персонала** Задание № 1. Принятие эффективных управленческих решений на базе анализа фондов рабочего времени и движения персонала.	45 минут	Проанализирована структура фондов рабочего времени. Продемонстрированы навыки расчета и оценки эффективности использования фондов рабочего времени в организации. Рассчитаны основные показатели движения и использования персонала (коэффициенты оборота по

			приему/выбытию персонала, коэффициент текучести персонала, коэффициенты замещения и постоянства кадров. Рассчитаны показатели производительности труда. Дано экономико-управленческое обоснование рассчитанных показателей для принятия решения в области управления персоналом.
	Модуль Б. Консультирование по вопросам оформления трудовых отношений Задание № 2. Практическое применение положений Трудового кодекса РФ при разрешении трудовых споров работников и работодателей.	45 минут	Продемонстрировано умение анализировать нормы трудового законодательства и применять их при разрешении споров между работником и работодателем
	Модуль В. Деятельность по обеспечению персоналом Задание № 3. Формирование ценностного предложения работодателя на основе профиля должности, анализа рынка труда и HR-бенчмаркинга	45 минут	Продемонстрировано умение проводить глубинный анализ данных для формирования HR-стратегии. Разработан профиль целевого кандидата по схеме «Ценности – Ожидания – Боль». Разработано точечное, аргументированное EVP, логически вытекающее из профиля должности. Предложены уникальные условия работы и формат коммуникации, соответствующие аудитории высококвалифицированных специалистов.
	Модуль Г. Организация оплаты труда персонала Задание № 4. Разработка суммарного пакета вознаграждения сотрудника	45 минут	Выделены особенности современной концепции суммарного вознаграждения персонала. Представлена структура современного пакета вознаграждения персонала. Предложены принципы построения системы вознаграждения персонала. Предложен широкий набор инструментов материальной и нематериальной мотивации работников Разработан конкурентоспособный

			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

1) Перечислить и обосновать ошибки, допущенные работодателем в представленной ситуации.
2) Перечислить основные документы, которые соискатель должен предъявить работодателю при заключении трудового договора.

Модуль В. Деятельность по обеспечению персоналом

Задание № 3. Продемонстрировать навыки разработки ценностного предложения работодателя.

Используя полученное в раздаточных материалах описание управленческой ситуации продемонстрировать навыки разработки ценностного предложения и обоснования его элементов на основе анализа внутренних и внешних данных компании.

Последовательность выполнения задания № 3:

Внимательно ознакомиться с описанием управленческой ситуации.

Подготовительная работа:

1) Дать определение понятия ценностного предложения работодателя (EVP).
2) Перечислить 6 компонентов, входящих в состав EVP.
3) Описать содержание каждого компонента EVP, приведите примеры.

Демонстрация практических навыков разработки ценностного предложения работодателя

1) На основе ключевых требований, выделенных руководителями компании для новой вакансии «Продавец-консультант», описать целевую аудиторию / профиль идеального кандидата для этой вакансии. Рассмотрите параметры: демография, мотивация, ключевые черты.
2) В соответствии с теми возможностями, которые предоставляет компания «Зелёный Город», выделите и описать 3 ключевые ценности и ожидания, которые будет наиболее важными при выборе данного работодателя.
3) Проанализировать результаты проведенного анонимного опроса сотрудников «Зелёный Город» и сформулировать одно ключевое Уникальное Торговое Предложение (УТП) данной компании как работодателя.
4) Объяснить, какие данные, проведенного внутри компании исследования, легли в основу сформулированного вами УТП.
5) Сформировать конкретные компоненты EVP, учитывая возможности и преимущества, которые дает «Зелёный Город» своим сотрудникам.
6) Выделить любые 3 компонента, для которых сформулируйте конкретные, реалистичные и привлекательные предложения для целевого кандидата.
7) Предложить два нестандартных способа, с помощью которых можно рассказать о новом EVP «Зелёного Города» вашей привлечения целевой аудитории. Способы должны быть не шаблонными.

Модуль Г. Организация оплаты труда персонала

Задание № 4. Продемонстрировать навыки оценки KPI работника и расчета его возможной премии по итогам работы.

Последовательность выполнения задания № 4:

Внимательно ознакомиться с описанием управленческой ситуации.

Подготовительная работа: Организация работы по оценке KPI работника**.**

1) Дать характеристику понятия «ключевые показатели эффективности».
2) Дать характеристику понятий «эффективность» и результативность» труда работника и приведение примеров каждого показателя.
3) Провести классификацию количественных и качественных показателей на основе перечня показателей, представленных в описании ситуации

Расчет премии сотрудника по итогам работы:

1) Рассчитать фонд оплаты труда работников по KPI по показателю «объем продаж».
2) Рассчитать фонд оплаты труда работников по KPI по показателю «поступление денежных средств».

3) Рассчитать фонд оплаты труда работников по KPI по показателю «просроченная дебиторская задолженность».
4) Рассчитать фонд оплаты труда работников по KPI по показателю «удовлетворенность внутренних клиентов».
5) Рассчитать фонд оплаты труда работников по KPI по показателю «командность в работе».
6) Рассчитать индекс KPI по показателю «объем продаж».
7) Рассчитать индекс KPI по показателю «поступление денежных средств».
8) Рассчитать индекс KPI по показателю «просроченная дебиторская задолженность».
9) Рассчитать индекс KPI по показателю «удовлетворенность внутренних клиентов».
10) Рассчитать индекс KPI по показателю «командность в работе».
11) Определить фактический размер премии по показателю «объем продаж».
12) Определить фактический размер премии по показателю «поступление денежных средств».
13) Определить фактический размер премии по показателю «просроченная дебиторская задолженность».
14) Определить фактический размер премии по показателю «удовлетворенность внутренних клиентов».
15) Определить фактический размер премии по показателю «командность в работе».
16) Провести расчет общего размера премии по результатам работы сотрудника.
17) Дать обоснование преимуществ и недостатков использования «ключевых показателей эффективности» для оценки деятельности работника и определения размера его вознаграждения.
18) Используя полученное в раздаточных материалах описание управленческой ситуации провести оценку KPI работника и рассчитать его возможную премию по итогам работы. Результаты расчетов представить в таблице.

Ключевые показатели эффективности	Вес показателя	Базовый уровень показателя (критически низкое значение), тыс. руб.	Нормативное (плановое) значение показателя, тыс. руб.	Целевое (сверхнормативное) значение показателя, тыс. руб.	Фактический результат работы, тыс. руб.	Индекс KPI	Фонд оплаты по KPI	Фактическая оплата по KPI
Объем продаж	0,3	100	500	800	600			
Поступление денежных средств	0,25	150	400	600	370			
Просроченная дебиторская задолженность	0,2	800	300	100	250			
Удовлетворенность внутренних клиентов	0,15	0	80	100	89			
Командность в работе	0,10	0	80	100	60			

2.3.2. Категория участников «СПЕЦИАЛИСТЫ»:

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

Задание № 1. Используя полученное в раздаточных материалах описание управленческой ситуации продемонстрировать навыки использования HR-аналитики для принятия эффективных управленческих решений в сфере управления персоналом организации.

Последовательность выполнения задания № 1:

Внимательно ознакомиться с описанием управленческой ситуации.

Специалистам по управлению персоналом необходимо проанализировать представленные в таблице данные по фондам рабочего времени в организации, показателям движения и использования персонала, производительности труда.

На базе этого анализа:

1) Сравнить показатели в предыдущем и текущем периодах.
2) Обозначить положительную или отрицательную динамику показателей.
3) Зафиксировать проблемные зоны в динамике показателей.
4) Предложить инструменты для их устранения проблемных зон.
5) Заполнить аналитическую таблицу.

Показатель	**Период (квартал)**	
	Базисный период	**Отчетный период**
явки на работу, чел. – дней,	58 960	61 120
неявки на работу в результате очередных отпусков, чел. - дней	3 150	4 100
отпуска в связи с беременностью и родами, чел. - дней	380	420
неявки на работу по болезни, чел. - дней	1 980	1 890
неявки с разрешения администрации, чел. - дней	50	60
прогулы, чел. - дней	45	50
праздничные и выходные дни, чел. - дней	12 320	13 120
принято на работу, чел.	320	260
выбыло, чел., в т.ч.:	180	350
- по собственному желанию, чел.	130	230
- за прогулы, чел.	35	80
- по другим причинам, чел.	15	40
больше 3 лет проработали, чел.	620	405
товарная продукция, млн. руб.	25	27
Рассчитать:		
календарный фонд рабочего времени, чел.-дней		
табельный фонд рабочего времени, чел.-дней		
максимально возможный фонд рабочего времени, чел.-дней		
среднесписочная численность персонала, чел.		
коэффициент использования календарного фонда времени, %		
коэффициент использования табельного фонда времени, %		
коэффициент использования максимально возможного фонда времени, %		
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 оформления трудовых отношений

Задание № 2. 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 67 ТК РФ «Форма трудового договора».
4) Изучить и проанализировать статью 68 ТК РФ «Оформление приема на работу»
5) Изучить и проанализировать статью 70 ТК РФ «Испытание при приеме на работу».
6) Изучить и проанализировать статью 91 ТК РФ «Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени».
7) Изучить и проанализировать статью 108 ТК РФ «Перерывы для отдыха и питания».
8) Изучить и проанализировать статью 115 ТК РФ «Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска».

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

1) Охарактеризовать основные условия трудового договора.
2) Перечислить и обосновать ошибки, допущенные работодателем в представленной ситуации.
3) Предложить верный алгоритм действий работодателя при оформлении трудового договора и определении условий труда работника.

Модуль В. Деятельность по обеспечению персоналом

Задание № 3. Продемонстрировать навыки формирование ценностного предложения работодателя на основе профиля должности, анализа рынка труда и HR-бенчмаркинга.

Последовательность выполнения задания № 3:

Внимательно ознакомиться с описанием управленческой ситуации.

Подготовительная работа:

1) Дать развернутое определение ценностного предложения работодателя (EVP).
2) Обосновать, чем стратегическое EVP для редкого специалиста принципиально отличается от стандартного предложения для массового найма?
3) Обосновать, какие методы сбора и анализа качественных данных являются наиболее релевантными для глубокого понимания мотивации, ценностей и «болевых точек» высококвалифицированных специалистов?

Демонстрация практических навыков формирования ценностного предложения работодателя

1) Указать не менее трех «болевых точек» высококвалифицированных специалистов и поясните, какую информацию помогает получить каждый.
2) Описать связь ценностного предложения работодателя (EVP) с брендом работодателя и общей бизнес-стратегией компании.
3) Выделить два ключевых нематериальных мотиватора, которые могут быть важны для целевого кандидата в компанию «ЭкоТех».
4) Для каждого приведите конкретную цитату из условия, представленных в описанной ситуации, и дать краткое обоснование связи.
5) Сформулировать уникальное конкурентное преимущество «ЭкоТех» как работодателя в одном предложении. Объясните, на какую именно «боль» кандидата оно отвечает.
6) Описать гипотетического идеального кандидата для компании «ЭкоТех» по следующим критериям:
   - Ключевая профессиональная ценность (что для него главное в работе).

- Ключевое ожидание от работодателя.
- Основная «боль», которую он стремится избежать.

7) Составить портрет идеального кандидата для «ЭкоТех» в формате «Ценности – Ожидания – Боль».
8) В 2-3 предложениях сформулировать ядро EVP.
9) Предложить основной канал и формат коммуникации для «пассивного соискателя», успешного и не ищущего работу.
10) Дать краткое обоснование (1-2 предложения) вашего выбора.

Модуль Г. Организация оплаты труда персонала

Задание № 4. Разработка суммарного пакета вознаграждения сотрудника

Последовательность выполнения задания № 1:

Внимательно ознакомиться с описанием управленческой ситуации.

Подготовительная работа: Организация работы по формированию суммарного пакета вознаграждения сотрудника

1) Охарактеризовать современные подходы к оплате труда работников.
2) Дать характеристику концепции суммарного вознаграждения персонала.
3) Охарактеризовать взаимосвязь системы мотивации персонала с текучестью кадров и производительностью труда.
4) Сформулировать принципы построения системы вознаграждения персонала в компании «ТехноПрогресс».

Разработка системы вознаграждения персонала в организации.

1) Определить источник финансирования льгот в организации.
2) Обосновать роль социального пакета в формировании ценностного предложения работодателя (EVP).
3) Обосновать, какие факторы влияют на выбор структуры и содержания социального пакета.
4) Предложить инструменты материального вознаграждения персонала компании «ТехноПрогресс».
5) Предложить инструменты нематериального вознаграждения персонала компании «ТехноПрогресс».
6) Разработать конкурентоспособный социальный пакет, который поможет привлечь и удержать ценных IT-специалистов в компании «ТехноПрогресс».

Особые указания по компетенции:

Результаты выполнения заданий по модулям А-Г сдаются в виде документа Word под наименованием «Модуль А-Г. Фамилия И.О.» и сохраняются на рабочем столе в папке участника под наименованием Ф.И.О участника. Все расчеты и комментарии к ним участник вносит в таблицу Бланка ответов по модулям А-Г.

Категорически запрещается брать с собой на площадку: учебники, личные блокноты и тетради участников, мобильные телефоны, а также все личные вещи. Все необходимые материалы для работы участникам будут выданы на площадке.

2.4. Региональный (вариативный):

Примеры изменений для регионального (вариативного) модуля:

Во всех модулях А-Г, заданиях № 1-4 могут быть изменены расчетные данные для решения ситуационных задач.

2.5. Критерии оценки выполнения задания

Категория участников	Наименование и описание модуля	Тип критерия (оценочный/ измеримый)	Макс. балл
Школьники	**Модуль А.** Применение положений Трудового кодекса РФ к обоснованию прав работников (в т.ч. несовершеннолетних)	И	30
	Модуль Б. Проведение классификации потребностей работников (на основе пирамиды А. Маслоу) и определения соответствующих им инструментов вознаграждения персонала; расчет основных показателей в сфере оплаты труда работников	И	35
	Модуль В. Оценка ситуации на рынке труда (в конкретном регионе проведения Чемпионата)	И	35
		ОБЩЕЕ:	**100**
Студенты	**Модуль А. Деятельность по ведению документации по учету и движению персонала** Задание № 1. Использование HR-аналитики для принятия эффективных управленческих решений в сфере управления персоналом	И	33
	Модуль Б. Консультирование по вопросам оформления трудовых отношений Задание № 2. Практическое применение положений Трудового кодекса РФ при разрешении трудовых споров работников и работодателей.	И	21
	Модуль В. Деятельность по обеспечению персоналом Задание № 3. Разработка ценностного предложения работодателя	И	21
	Модуль Г. Организация оплаты труда персонала Задание № 4. Оценка KPI работника и расчет его возможной премии по итогам работы.	И	25
		ОБЩЕЕ:	**100**
Специалисты	**Модуль А. Деятельность по ведению документации по учету и движению персонала**	И	30

	Задание № 1. Принятие эффективных управленческих решений на базе анализа фондов рабочего времени и движения персонала.		
	Модуль Б. Консультирование по вопросам оформления трудовых отношений Задание № 2. Практическое применение положений Трудового кодекса РФ при разрешении трудовых споров работников и работодателей.	И	25
	Модуль В. Деятельность по обеспечению персоналом Задание № 3. Формирование ценностного предложения работодателя на основе профиля должности, анализа рынка труда и HR-бенчмаркинга	И	25
	Модуль Г. Организация оплаты труда персонала Задание № 4. Разработка суммарного пакета вознаграждения сотрудника	И	20
		ОБЩЕЕ:	**100**

3. Перечень специальной одежды, оборудования, инструментов и расходных материалов, которые участник может привезти с собой на площадку проведения чемпионата.

3.1. Требуемая специальная одежда участникам по компетенции в соответствии с требованиями охраны труда и техники безопасности: школьники/студенты/специалисты (при необходимости оформляется отдельно по категориям):

Требуемая специальная одежда (участник обязан привезти с собой) (Школьники/Студенты/Специалисты)					
№ п/п	**Наименование**	**Технические характеристики**	**Ссылка на образец (при необходимости)**	**Ед. измерения**	**Необходимое кол-во**
1	Не требуется				

3.2. Рекомендуемая специальная одежда участникам категории: школьники/студенты/специалисты (при необходимости оформляется отдельно по категориям) которые участник может привезти с собой.:

Рекомендуемый набор оборудования/инструментов (участник может привезти с собой) (Школьники/Студенты/Специалисты)					
№ п/п	**Наименование**	**Технические характеристики**	**Ссылка на образец (при необходимости)**	**Ед. измерения**	**Необходимое кол-во**
1	Не требуется				

3.3. Инфраструктурный лист застройки площадки предоставляется в виде отдельного документа (приложения) в формате Excel (.xlsx)

4. Минимальные требования к оснащению рабочих мест с учетом всех основных нозологий

Вид нозологии	Площадь, м.кв.	Ширина прохода между рабочими местами, м.	Специализированное оборудование, количество*
Рабочее место участника с нарушением слуха	3000х1900	1,5 м	Для участников с нарушением слуха необходимо предусмотреть: а) наличие звукоусиливающей аппаратуры, акустической системы, информационной индукционной системы, наличие индивидуальных наушников; б) наличие на площадке переводчика русского жестового языка (сурдопереводчика); в) оформление конкурсного задания в доступной текстовой информации.
Рабочее место участника с нарушением зрения	3000х1900	1,5 м	Для участников с нарушением зрения необходимо: а) текстовое описание конкурсного задания в плоскопечатном виде с крупным размером шрифта, учитывающим состояние зрительного анализатора участника с остаточным зрением (в формате Microsoft Word не менее 16-18 пт), дублированного рельефно точечным шрифтом Брайля (при необходимости); б) лупа с подсветкой для слабовидящих; электронная лупа; в) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере - оснащение специальным компьютерным оборудованием и оргтехникой: видеоувеличитель; - программы экранного доступа NVDA и JAWS18 (при необходимости); - брайлевский дисплей (при необходимости); в) для рабочего места участника с нарушением зрения, имеющего собаку-проводника, необходимо предусмотреть место для собаки-проводника. г) оснащение (оборудование) специального рабочего места тифлотехническими ориентирами и устройствами, с возможностью использования крупного рельефно-контрастного шрифта и шрифта Брайля, акустическими навигационными средствами, обеспечивающими