КОНКУРСНОЕ ЗАДАНИЕ
категория «Студенты»

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).

2) Представить основные компоненты, которые входят в состав EVP?
3) Описать целевую аудиторию / профиль идеального кандидата для вакансии «Продавец-консультант» в данной организации.
4) Описать 3 ключевые ценности и ожидания, которые будут для него/нее наиболее важными при выборе работодателя.
5) Сформулировать одно ключевое Уникальное Торговое Предложение (УТП) «Зелёного Города» как работодателя. Объяснить, на каких именно данных основан ваш вывод.
6) Для трёх на ваш выбор компонентов сформулировать конкретные, реалистичные и привлекательные предложения для целевого кандидата.
7) Предложить два нестандартных канала или формата, с помощью которых можно эффективно рассказать о новом EVP «Зелёного Города» вашей целевой аудитории.

Модуль Г. Организация оплаты труда персонала

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

Описание управленческой ситуации:

В компании «Тихий Дон» в соответствии с современными подходами к организации и оплате труда работников, принята система оплаты труда по результатам выполнения ключевых показателей эффективности деятельности сотрудников. Фонд оплаты труда по результатам составляет 60 000 руб. Основными показателями эффективности деятельности менеджера по продаже являются: объем продаж, поступление денежных средств, просроченная дебиторская задолженность, удовлетворенность внутренних клиентов и командность в работе. По итогам отчетного периода сотрудник продемонстрировал следующие результаты.

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.
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

Задание к ситуационной задаче**:**

1) Дать характеристику понятия «ключевые показатели эффективности**».**
2) Охарактеризовать понятия «эффективность» и результативность» труда работника.
3) Провести классификацию количественных и качественных показателей на основе перечня показателей, представленных в описании управленческой ситуации.
4) Провести расчет фонда оплаты труда работников по KPI (по каждому виду показателей).
5) Рассчитать индексы KPI работника KPI (по каждому виду показателей).
6) Определить фактический размер премии по каждому KPI и в целом по результатам работы менеджера по продаже.

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

			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.