

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 13.01.2026 14:52:28
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4

к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

**для текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации обучающихся**

по дисциплине

Б1.В.20. Управление трудовой деятельностью малого бизнеса

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление малым бизнесом

(наименование образовательной программы)

Бакалавр

(квалификация)

Очная форма обучения

(форма обучения)

Год набора - 2023

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Лоскутова В.В., канд. гос. упр., доцент, доцент кафедры менеджмента непроизводственной сферы

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине (модулю) «Управление трудовой деятельностью малого бизнеса»

1.1. Основные сведения о дисциплине(модулю)

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)
 (сведения соответствуют разделу РПД)

Образовательная программа	Бакалавриат
Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Профиль подготовки	«Управление малым бизнесом»
Количество разделов дисциплины	3
Часть образовательной программы	Часть, формируемая участниками образовательных отношений (Б1.В.20)
Формы контроля	Текущий контроль (устный опрос, задачи и ситуационные задания, тестовые задания, доклады, эссе, рефераты).
Показатели	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	4
Семестр	7
<i>Общая трудоемкость (академ. часов)</i>	144
<i>Аудиторная работа:</i>	58
Лекционные занятия	28
Семинарские занятия	28
Консультации	2
<i>Самостоятельная работа</i>	57
КЭ/КАТТЭК/СРЭк	2/9/18
Наличие курсовой работы	-
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	Экзамен

1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы.

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
ПК-1	ПК-1.3. Организует работу по проектированию методов выполнения управленческих процессов, разработку положений о структурных подразделениях (отделах, цехах) компании, должностных инструкций персонала	<p>Знать</p> <p>1. сущность управления трудом в системе социально-трудовых отношений;</p> <p>2. причины возникновения социально-значимых проблем и процессов на современном рынке труда;</p> <p>3. сущность антикризисного регулирования социально-трудовых отношений;</p> <p>Уметь:</p> <p>1. анализировать социально-значимые проблемы и процессы в системе социально-трудовых отношений как на макро-, так и микроуровне</p> <p>2. прогнозировать состояние рынка труда;</p> <p>3. разрабатывать схемы и условия мотивации эффективности труда персонала организаций непроизводственной сферы;</p> <p>Владеть:</p> <p>1. навыками анализа формирования системы современных социально-трудовых отношений и социальных последствий;</p> <p>2. навыками эффективного управления процессами на рынках труда;</p> <p>3. управления процессами развития персонала в организациях;</p>	ПК-1.3 З-1 ПК-1.3У-1 ПК-1.3 В-1
ПК-8	ПК-8.2. Документирует процесс управления рисками и корректирует реестр рисков в рамках отдельных бизнес-процессов и функциональных направлений	<p>Знать:</p> <p>1. современные подходы к управлению человеческими ресурсами;</p> <p>2. сущность антикризисного регулирования социально-трудовых отношений;</p> <p>3. подходы к формированию социального партнерства в организации;</p>	ПК-8.2 З-1

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
		<p>Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. прогнозировать состояние рынка труда; 2. проводить комплексную оценку использования и формирования трудового потенциала в организациях; 3. выявлять и использовать резервы повышения эффективности труда; 	ПК-8.2 У-1
		<p>Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. методами управления процессами развития персонала в организациях; 2. навыками управления производительностью труда; 3. навыками по рациональной организации труда и формирования безопасных условий труда; 	ПК-8.2 В-1

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	(Номер семестра)	Код индикатора компетенции	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Труд как основа развития общества и фактор производства				
1.	Тема 1.1. Предмет, задачи и методы управления трудовой деятельностью	6	ПК-1.3 ПК-8.2	Устный опрос, задачи и ситуационные задания, эссе, доклад, реферат
2.	Тема 1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	6	ПК-1.3 ПК-8.2	Устный опрос, задачи и ситуационные задания, эссе, доклад, реферат
3.	Тема 1.3. Работа как сфера жизнедеятельности и основной фактор производства	6	ПК-1.3 ПК-8.2	Устный опрос, задачи и ситуационные задания, эссе, доклад, реферат, тестовый

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Номер семестра)	Код индикатора компетенции	Наименование оценочного средства
				контроль знаний по разделу.
4.	Тема 1.4. Система социально-трудовых отношений. Отношения занятости	6	ПК-1.3 ПК-8.2	Устный опрос, задачи и ситуационные задания, эссе, доклад, реферат
5.	Тема 1.5. Социальное партнерство	6	ПК-1.3 ПК-8.2	Устный опрос, задачи и ситуационные задания, эссе, доклад, реферат
Раздел 2. Рынок труда, принципы планирования и организации труда в современных условиях хозяйствования.				
6.	Тема 2.1. Рынок труда и его регулирование	6	ПК-1.3 ПК-8.2	Устный опрос, задачи и ситуационные задания, эссе, доклад, реферат, тестовый контроль знаний по разделу.
7.	Тема 2.2. Планирование и организация труда	6	ПК-1.3 ПК-8.2	Устный опрос, задачи и ситуационные задания, эссе, доклад, реферат
8.	Тема 2.3. Эффективность труда и мотивация деятельности человека	6	ПК-1.3 ПК-8.2	Устный опрос, задачи и ситуационные задания, эссе, доклад, реферат, тестовый контроль знаний по разделу.
9.	Тема 2.4. Политика доходов и оплата труда	6	ПК-1.3 ПК-8.2	Устный опрос, задачи и ситуационные задания, эссе, доклад, реферат.

1.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах формирования, описание шкалы оценивания.

Таблица 4

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания		Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	
1	2	3	4	5
Знает	сущность управления трудом в системе социально-трудовых отношений; сущность формирования и динамики процессов, происходящих в системе социально-трудовой отношений в контексте обеспечения эффективной занятости и рационального использования трудовых ресурсов в организациях; современные подходы к управлению человеческими ресурсами и трудовым потенциалом, развитием персонала;			теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному
Умеет	анализировать социально-значимые проблемы и процессы в системе социально-трудовых отношений как на макро-, так и микроуровне, а также прогнозировать их возможное развитие с целью оптимизации адаптационных процессов вхождения новой рабочей на рынок труда; оценивать уровень эффективности и результативности формирования трудовых отношений; прогнозировать состояние рынка труда;	Отлично	90-100	
Владеет	навыками анализа формирования системы современных социально-трудовых отношений и социальных последствий; навыками эффективного управления процессами на рынках труда; навыками по рациональной организации труда и формирования безопасных условий труда, нормирования			

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания		Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	
1	2	3	4	5
	труда, организации оплаты труда.			
Знает	сущность управления трудом в системе социально-трудовых отношений; сущность формирования и динамики процессов, происходящих в системе социально-трудовой отношений в контексте обеспечения эффективной занятости и рационального использования трудовых ресурсов в организациях; современные подходы к управлению человеческими ресурсами и трудовым потенциалом, развитием персонала;			теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками
Умеет	анализировать социально-значимые проблемы и процессы в системе социально-трудовых отношений как на макро-, так и микроуровне, а также прогнозировать их возможное развитие с целью оптимизации адаптационных процессов вхождения новой рабочей на рынок труда; оценивать уровень эффективности и результативности формирования трудовых отношений; прогнозировать состояние рынка труда;	Хорошо	75-89	
Владеет	навыками анализа формирования системы современных социально-трудовых отношений и социальных последствий; навыками эффективного управления процессами на рынках труда; навыками по рациональной организации труда и формирования безопасных условий труда, нормирования труда, организации оплаты труда.			

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания		Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	
1	2	3	4	5
Знает	сущность управления трудом в системе социально-трудовых отношений; сущность формирования и динамики процессов, происходящих в системе социально-трудовой отношений в контексте обеспечения эффективной занятости и рационального использования трудовых ресурсов в организациях; современные подходы к управлению человеческими ресурсами и трудовым потенциалом, развитием персонала;			теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных задания выполнены, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки
Умеет	анализировать социально-значимые проблемы и процессы в системе социально-трудовых отношений как на макро-, так и микроуровне, а также прогнозировать их возможное развитие с целью оптимизации адаптационных процессов вхождения новой рабочей на рынок труда; оценивать уровень эффективности и результативности формирования трудовых отношений; прогнозировать состояние рынка труда;	Удовлетворительно	60-74	
Владеет	навыками анализа формирования системы современных социально-трудовых отношений и социальных последствий; навыками эффективного управления процессами на рынках труда; навыками по рациональной организации труда и формирования безопасных условий труда, нормирования труда, организации оплаты труда.			

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания		Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	
1	2	3	4	5
Знает	сущность управления трудом в системе социально-трудовых отношений; сущность формирования и динамики процессов, происходящих в системе социально-трудовой отношений в контексте обеспечения эффективной занятости и рационального использования трудовых ресурсов в организациях; современные подходы к управлению человеческими ресурсами и трудовым потенциалом, развитием персонала;			теоретическое содержание дисциплины не освоено полностью; необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены с грубыми ошибками либо совсем не выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному
Умеет	анализировать социально-значимые проблемы и процессы в системе социально-трудовых отношений как на макро-, так и микроуровне, а также прогнозировать их возможное развитие с целью оптимизации адаптационных процессов вхождения новой рабочей на рынок труда; оценивать уровень эффективности и результативности формирования трудовых отношений; прогнозировать состояние рынка труда;	Неудовлетворительно	0-59	
Владеет	навыками анализа формирования системы современных социально-трудовых отношений и социальных последствий; навыками эффективного управления процессами на рынках труда; навыками по рациональной организации труда и формирования безопасных условий труда, нормирования труда, организации оплаты труда.			

РАЗДЕЛ 2. Текущий контроль по дисциплине (модулю) «Управление трудовой деятельностью малого бизнеса»

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся.

В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению дисциплины (модуля).

Распределение баллов по видам учебной деятельности
(балльно-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания							
	С3			Всего за тему	КЗР	Д (СР)	Р (ИЗ)	НС
	ЛЗ	УО	РЗ					
P.1.T.1.1	1	2	3	6	10	3	10	10
P.1.T.1.2	1	2	3	6				
P.1.T.1.3	1	2	3	6				
P.1.T.1.4	1	2	3	6				
P.2.T.2.1	1	2	3	6				
P.2.T.2.2	1	2	3	6	10	3	10	10
P.2.T.2.3	1	2	3	6				
P.2.T.2.4	1	2	3	6				
P.2.T.2.5	1	2	3	6				
Итого: 1006	9	18	27	54	20	6	10	10

ЛЗ – лекционное занятие;
 УО – устный опрос;
 ТЗ – тестовое задание;
 РЗ – разноуровневые задания;
 ПЗ – практическое занятие;
 С3 – семинарское занятие;
 КЗР – контроль знаний по Разделу;
 Р – реферат;
 СР – самостоятельная работа обучающегося;
 ИЗ – индивидуальное задание.

2.1. Оценивание устных/письменных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценивания самостоятельной работы обучающихся (в том числе, ответов на контрольные вопросы для самоподготовки, сообщений) и описание шкалы оценивания представлены в таблице.

**Оценивание самостоятельной работы обучающихся
(в том числе, ответов на контрольные вопросы для самоподготовки, сообщений)**

Максимальное количество баллов	Критерии
1	Обучающийся: 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры; 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности.
0,5	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ:

Раздел 1. Труд как основа развития общества и фактор производства

Тема 1.1. Предмет, задачи и методы управления трудовой деятельностью

1. Какие проблемы рассматривает дисциплина «Управление трудовой деятельностью в организациях»?
2. Сформулируйте сущность понятия «труд» как социально-экономической категории.
3. Назовите проблемные зоны в управлении трудом и современные особенности характера и содержания труда.

Тема 1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

1. Дать понятие и характеристику населению и его воспроизводству?
2. Проанализируйте темпы роста населения мира и прогнозы динамики численности на перспективу.
3. Проведите анализ численность и состава населения Донецкой Народной Республики.

Тема 1.3. Работа как сфера жизнедеятельности и основной фактор производства

1. Раскрыть эмоционально-экономическую сущность труда и его содержание.
2. Дать понятие технологического аспекта труда качественной стороны конкретного труда.
3. Проанализировать физиологическую и психологическую стороны труда.

Тема 1.4. Система социально-трудовых отношений. Отношения занятости

1. Раскройте сущность понятия «социально-трудовые отношения».
2. Охарактеризуйте уровни регулирования социально-трудовых отношений и определите их основных субъектов.
3. Сформулируйте цели, решаемые посредством социально-трудовых отношений, которые зависят от стадии жизненного цикла человека.

Тема 1.5. Социальное партнерство

1. Охарактеризуйте основные формы социального партнерства.
2. Подготовьте проект мероприятий по развитию социального партнерства на предприятии.

3. Назовите принципы социального партнерства.

Раздел 2. Рынок труда, принципы планирования и организации труда в современных условиях хозяйствования

Тема 2.1.Рынок труда и его регулирование

1. Дать определение понятию «рынок труда».
2. Дать оценку основным элементам рынка труда.
3. Назвать условия для функционирования конкурентного рынка труда.

Тема 2.2. Планирование и организация труда

1. Раскройте сущность организации труда на предприятии.
2. Обоснуйте понятие «разделение труда на предприятии» и охарактеризуйте его основные виды
3. Дайте определение «кооперации труда» и обоснуйте целесообразность его внедрения на предприятии.

Тема 2.3 Эффективность труда и мотивация деятельности человека

1. Раскрыть сущность стратегического управления персоналом.
2. Определить субъекты и объекты HR-стратегии.
3. Охарактеризовать основные процессы HR-стратегии и принципы ее реализации.

Тема 2.4. Политика доходов и оплата труда

1. Охарактеризовать комплексные меры, направленные на институциональное развитие рынка труда и актуальные методы регулирования в области политики занятости.
2. Перечислите основные элементы механизма воздействия на политику доходов.
3. Перечислите основные законодательные документы, в которых закреплены принципы и механизмы организации оплаты труда и регулирования социально-трудовых отношений в ДНР.

2.2. Оценивание задач и ситуационных заданий

Дисциплина «Управление трудовой деятельностью малого бизнеса» имеет прикладное значение для практической деятельности специалистов, занимающихся разработкой управлением персоналом и регулированием системы социально-трудовых отношений на рынке труда. Освоение методик стратегического анализа, прогноза и планирования целесообразно проводить с опорой на различные ситуации, оптимальным способом представления которых являются ситуационные задания, построенные на практическом материале деятельности предприятий и фирм. Обучающиеся, решая такие задания, должны продемонстрировать умения и навыки применения всего спектра методов стратегического анализа.

Критерии оценки решения ситуационных заданий

Баллы	Критерии оценивания
4	1)задание решено правильно; 2) дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения; 3) обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией; 4) при разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы; 5) демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами изучаемой дисциплины и смежных дисциплин
3	1) задание решено правильно; 2) дано пояснение и обоснование сделанного заключения;

Баллы	Критерии оценивания
	3) обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией; 4) демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.
2	1) задание решено правильно; 2) но при обсуждении была оказана существенная помощь преподавателя; 3) обнаруживается неспособность к построению самостоятельных заключений. 4) обучающийся имеет недостаточные теоретические знания, не использует научную терминологию.
1	1) ответы неверные или отсутствуют; 2) в рассуждении допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и использовании методологии; 2) обучающийся имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ

Раздел 1. Труд как основа развития общества и фактор производства

Ситуационное задание 1 к теме «Предмет, задачи и методы управления трудовой деятельностью»

Описание ситуации. Практика последних лет показывает, что происходит активный процесс деиндустриализации экономики ДНР, который сопровождается прекращением научных исследований по проблемам труда, сокращением квалифицированных специалистов по труду, которые ушли в другие сферы деятельности. Произошла ликвидация на предприятиях отделов по труду, лабораторий научной организации труда, бригад результативности и производительности труда, кружков качества, не осуществляется планирование и мониторинг динамики производительности.

Контрольный вопрос. Основываясь на опыте Российской Федерации, с целью формирования стратегических задач по созданию и модернизации высокопроизводительных рабочих мест, по увеличению производительности труда, предложите конкретные меры для ускорения решения задач первого уровня новой индустриализации, которые необходимо предложить для внедрения в системе социально-экономических отношений ДНР.

Ситуационное задание 2 к теме «Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества»

Исходные данные. Изучить динамику кадров предприятия по приведенным данным в табл.3.2.

Исходные данные численности персонала предприятия

Показатели	Количество лиц
Списочная численность работников на начало года	1528
Принято работников	28
Выбыло работников, всего	61
из них:	
В связи с переходом на дневную форму обучения	6
Призыв на военную службу	5
Выход на пенсию	14
Окончание срока контракта	5

По собственному желанию	25
По инициативе администрации	6
Списочная численность работников на конец года.	1495

Контрольные вопросы.

Проанализировать динамику списочного состава персонала предприятия, рассчитать оборот персонала по приему и выбытию; найти коэффициент текучести и стабильности кадров. Дать рекомендации по формированию эффективной кадровой политики предприятия.

Ситуационное задание 3 к теме «Работа как сфера жизнедеятельности и основной фактор производства»

Описание ситуации.

На основании ниже приведенной методики проведите диагностику лояльности персонала исследуемой организации (база практики) с использованием методики расчета индекса чистой лояльности (eNPS –employeeNetPromoterScore). Для опроса следует привлечь не менее 5 человек.

Для определения индекса eNPS проводится опрос сотрудников, при этом задаются только два вопроса:

– «С какой вероятностью Вы порекомендуете работу в компании своим друзьям или знакомым; («0» – никогда бы не стал рекомендовать; «10» – с полной уверенностью; промежуточные значения – это степень вашего желания дать положительную рекомендацию).

– «Какова основная причина такой оценки?» (открытый вопрос). Желательно проведение сплошного исследования. Опрос анонимный.

Данные опроса следует оформить в виде таблицы (пример приведен в табл.).

Результаты опроса

Респонденты	Ответ на вопрос №1	Ответ на вопрос №2
1	8	Возможности интересной работы для молодых специалистов
2	3	Недостаточно творческая работа
3	10	Возможность карьерного роста
4	9	Передовая техника
5	6	Неудачное расположение офиса

Контрольные вопросы.

1. На основании ответов на первый вопрос следует провести классификацию сотрудников по группам лояльности: промоутеры, пассивные и критики (см. табл.).

Классификация сотрудников для расчета eNPS

Класс	Оценка	Общая характеристика
Промоутеры	9 – 10	Действуют в интересах компании с энергией и энтузиазмом
Пассивные	7 – 8	Являются пассивными работниками, если предложат более выгодную и хорошо оплачиваемую работу, то возможно, они покинут компанию
Критики (детракторы)	0 – 6	Их оценка является индикатором того, что компания изменила их жизнь к худшему. Они разочарованы своей работой

2. Заполнить форму, приведенную в табл. и определить средний уровень лояльности

по группе опрашиваемых сотрудников.

Результаты опроса сотрудников организации

Респондент	Оценка	Категория
1	9	Промоутер
2	2	Критик
3	7	Пассивный
Среднее	6,8	

3. Рассчитать удельные веса сотрудников, относящихся к трем категориям. Пример представлен в табл.

Доля сотрудников разных категорий

Категория	%
Промоутер	56
Пассивный	32
Критик	12

4. Провести расчет показателя *eNPS* проводится по формуле и сделать выводы.

$$eNPS = \% \text{ промоутеров} - \% \text{ критиков}.$$

Для анализа ответов на вопрос 2 осуществляется их классификация и заполняется форма, пример которой представлен в табл.

Факторы, влияющие на лояльность

Критерии оценки	Сколько человек отметили этот критерий	Средняя оценка (вопрос № 1)
1. Возможности карьерного роста	6	8,9
2. Интересная работа	8	7,8
3. Стабильность	4	5,3
4. Условия труда	3	2,8
5. Политика компании	7	7,8
6. Рабочая нагрузка	2	6,3
7. Социальная политика	5	9,0

5. На основании полученной информации в результате диагностики следует разработать рекомендации по повышению уровня лояльности персонала в виде комплексной программы развития лояльности.

Ситуационное задание 4 к теме «Система социально-трудовых отношений. Отношения занятости»

Описание ситуации.

Ознакомьтесь со списком лиц, перечисленных ниже:

- 1) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу;
- 2) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;
- 3) учитель, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать;

- 4) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски;
- 5) студент, который учится на очном отделении учебного заведения;
- 6) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения;
- 7) домохозяйка, которая занимается только своим домом и семьей;
- 8) домохозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря;
- 9) работник, находящийся в очередном отпуске;
- 10) работник, уволенный в связи с сокращением штата и ищущий работу;
- 11) жена, помогающая мужу на семейном предприятии;
- 12) ученик, проходящий профессиональную подготовку на производстве и получающий стипендию;
- 13) военнослужащий;
- 14) работник, получивший инвалидность на производстве,

Контрольные вопросы.

Определите статус лиц, перечисленных ниже с точки зрения их отношения к занятости, если они классифицируются как:

- экономически активное население в составе трудовых ресурсов (Эа);
- безработные (Б);
- экономически неактивное население (Эн);
- невключаемые в состав трудовых ресурсов (Н).

Ситуационное задание 5 к теме «Социальное партнерство».

Рассмотрите и проанализируйте различные управленческие ситуации в контексте реализации принципов социального партнерства в организации и дайте обоснованные ответы на вопросы:

1) Описание ситуации.

В коллективном договоре представители работников и работодателей добровольно закрешили положение о выплате заработной платы один раз в месяц.

Контрольные вопросы.

Поясните, имеется ли в данном случае нарушение трудового законодательства? Оцените возможность получения заработной платы с применением аванса. Что такое заработка плата?

2) Описание ситуации.

Работник Вольнов А.Г. без уважительных причин на два часа опоздал на работу. По этому факту с него было взято письменное объяснение. В этот же день он демонстративно ушел с работы на три часа раньше. Считая, что в течение рабочего дня работник Вольнов А.Г. отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов, администрация уволила его за прогул.

Контрольные вопросы.

Что такое прогул? Правомерно ли решение администрации? Дайте развернутый аргументированный ответ.

Раздел 2. Рынок труда, принципы планирования и организации труда в современных условиях хозяйствования

Ситуационное задание 6 к теме «Рынок труда и его регулирование»

Рассмотрите и проанализируйте различные управленческие ситуации в контексте регулирования отношений на рынке труда и дайте обоснованные ответы на вопросы:

1) Описание ситуации.

В связи с изменением организационных и технологических условий труда, чтобы сохранить рабочие места и не допустить массового увольнения работников, работодатель ввел режим неполного рабочего дня сроком на шесть месяцев. Работникам, отказавшимся от продолжения работы на условиях неполного рабочего времени, было предложено написать заявление на увольнение по собственному желанию.

Контрольные вопросы.

На основании конкретных правовых норм дайте аргументированную правовую оценку действий работодателя.

2) Описание ситуации.

Рассчитать уровень зарегистрированной безработицы на основе данных: численность трудовых ресурсов в области – 1400 тыс. человек, численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте – 1 360 тыс. человек, численность безработных, зарегистрированных в государственной службе занятости – 40,8 тыс. человек.

3) Описание ситуации. В отчетном периоде уровень безработицы составлял 12,1%. Численность безработных по сравнению с базовым периодом повысилась на 0,9%. При этом численность экономически активного населения не изменилась. Какой уровень безработицы был в базовом периоде?

4) Описание ситуации. Рассчитать уровень безработицы в области за период и оценить его. Известно, что на территории области проживает 2835,27 тыс. человек. Доля трудовых ресурсов составляет 55%. Численность учеников возрастом более 16 лет составляет 29,7 тыс. человек; военнослужащих срочной службы – 12 тыс. человек и других лиц, принадлежащих к экономически неактивному населению – 97 тыс. человек. Количество безработных составляет 252,85 тыс. человек, в том числе зарегистрированных службой занятости 88,12 тыс. человек.

5) Описание ситуации.

Население государства составляет 100 млн. человек. Численность занятых примерно 50% всего населения. Как безработных зарегистрировано 8% от занятых. Численность нетрудоспособных и учащихся с отрывом от производства – 36 млн. человек. Численность неработающих и не желающих по каким-либо причинам работать составляет 4 млн. человек.

Контрольные вопросы. Рассчитать уровень безработицы в стране по методике Международной организации труда.

Ситуационное задание 7 к теме «Планирование и организация труда»

Описание ситуации. Проведите анализ использования рабочего времени и выполнение объема работ, если на различных производственных подразделениях организации получены следующие данные:

- Как изменится норма выработки, если норма времени, которая составляла 28 мин. на операцию, будет уменьшена до 23 мин.?
- Как изменится норма (в %, в мин.), Если норма выработки увеличилась с 75 до 83 деталей в смену. Продолжительность смены - 480 мин.
- Определите норму времени на партию деталей, если: основное время – 7 мин., вспомогательное время – 1,7 мин., время обслуживания – 0,5 мин., время на отдых – 0,28 мин., время подготовительно-заключительной работы на партию деталей 54 шт. – 30 мин.
- Переменная нормы выработки составляет 870 операций. Как она изменится, если норма времени на одну операцию будет сокращена с 0,7 мин. до 0,5 мин.?

Контрольный вопрос. Разработайте мероприятия по повышению производительности труда в организации при условии эффективного использования рабочего времени и выполнения норм выработки.

Ситуационное задание 8 к теме «Эффективность труда и мотивация деятельности человека»

Описание ситуации.

В Японии в основе управления организацией лежит феномен группировки. Обязанность руководителя заключается в том, чтобы сформировать атмосферу взаимопомощи, взаимодействия среди подчиненных.

Контрольный вопрос.

Какие, по вашему мнению, из приведенных ниже мер являются эффективными для культивирования такой атмосферы?

- В сфере производства, или сфере торговли, на предприятии стоит создавать своего рода атмосферу соперничества между рабочими группами.

- Определить объем работы в пределах предприятия, распределить ее между всеми подчиненными, сделать так, чтобы каждый не выходил за рамки своей компетенции. Одновременно с этим осуществлять руководство таким образом, чтобы гарантировать успешное выполнение работы каждым и чтобы никто не мешал друг другу.

- Проводить неофициальные мероприятия, например, дружеские встречи или экскурсии, в ходе которых работники могли бы с удовольствием и непринужденно пообщаться друг с другом. Наряду с этим надо с помощью собраний и других мероприятий способствовать тому, чтобы работники стали понимать характер работы друг друга.

Ситуационное задание 9 к теме «Политика доходов и оплата труда»

Описание ситуации.

В период с 31 мая по 31 августа в организации приостановлена работа по технологическим причинам. Данный период оформляется как время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя с выплатой работникам 2/3 тарифной ставки (оклада).

Контрольные вопросы.

Как правильно оформить период простоя?

Где должен находиться работник?

Обязательно ли он должен находиться на рабочем месте?

2.3. Оценивание результатов тестирования обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится тестирование.

Критерии оценивания результатов тестирования обучающихся по разделам дисциплины. Уровень выполнения текущих тестовых заданий по разделам дисциплины оценивается в баллах, которые затем переводятся в оценку. Баллы выставляются следующим образом: правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ, – 1 балл. Оценка соответствует следующей шкале.

Оценивание результатов тестирования обучающихся по разделам дисциплины

Баллы	% правильных ответов
Очная форма обучения	
5	75-100
4	51-75
3	25-50
2	10-25
1	менее 10

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ПО РАЗДЕЛАМ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Труд как основа развития общества и фактор производства

Тема 1.1. Предмет, задачи и методы управления трудовой деятельностью

Тема 1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

Тема 1.3. Работа как сфера жизнедеятельности и основной фактор производства

Тема 1.4. Система социально-трудовых отношений. Отношения занятости

Тема 1.5. Социальное партнерство

1. Процесс преобразования ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага, осуществляемый человеком - это:

- А) Творчество;
- Б) Труд;
- В) Нормирование труда;
- Г) Производительность.

2. Какая теория позволяет оценить целесообразность расходов на обучение в зависимости от предполагаемого прироста доходов и продолжительности использования полученных знаний:

- А) Теория производительности;
- Б) Затратная теория;
- В) Теория человеческого капитала;
- Г) Неоклассическая теория.

3. Целью дисциплины «Управление трудовой деятельностью в организациях» являются:

- А) Развитие и использование трудового и творческого потенциала работников;
- Б) Формирования системы теоретических и практических знаний по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, оплаты труда;
- В) Повышение эффективности и прибыльности труда и уровня его оплаты;
- Г) Заключения коллективного договора.

4. Конечным результатом которой деятельности является интеллектуальный товар, реализованный на основе действующих положений авторских прав и других правовых норм на интеллектуальную собственность в области науки, литературы, искусства?

- А) Трудовой деятельности;
- Б) Коллективной деятельности;
- В) Научной деятельности;
- Г) Творческой деятельности.

5. Параметры продуктивного среды (шум, температура, вибрация и т.д.) труда, выполняется – это:

- А) Условия труда;
- Б) Показатели нормирования труда;
- В) Средства труда;
- Г) Предметы труда.

6. Какие основные факторы являются объективной основой для определения заработной платы?

- А) Сложность труда и его условия;
- Б) Условия и содержание труда;
- В) Производительности труда и его условия;
- Г) Мотивы и условия труда.

7. Установление объективно необходимых затрат и результатов труда по элементам производственного процесса – это:

- А) Человеческий капитал;
- Б) Условия труда;
- В) Нормирование труда;
- Г) Производительность труда.

8. В условиях рыночных отношений конечным результатом творческой деятельности являются:

- А) Рационализаторские предложения;
- Б) Научные открытия;
- В) Изобретения;
- Г) Все ответы верны.

9. Совокупность качеств человека, влияющих на результаты ее деятельности и определяющих доходы – это:

- А) Человеческий капитал;
- Б) Условия труда;
- В) Нормирование труда;
- Г) Производительность труда.

10. Мотивация трудовой деятельности – это:

А) Вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале;

Б) Совокупность внутренних и внешних сил, побуждающих человека к трудовой деятельности, и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей;

В) Установления идентичности характеристик работника и требований организации;
Г) Определения количества необходимого персонала определенной квалификации в соответствии со стратегией деятельности компании.

11. Как определяется простой режим воспроизведения?

- А) Рождаемость <смертности;
- Б) Рождаемость > смертности;
- В) Рождаемость = смертности;
- Г) Рождаемость ≤ смертности.

12. Потребности общества в ресурсах труда рассматриваются в трех направлениях. Что является лишним?

- А) Личностный;
- Б) Воспроизведения;
- В) Производственный;
- Г) Перепроизводство.

13. Лица, проходящие военную службу, относятся к:

- А) Занятому населению;
- Б) Безработным;
- В) Экономически неактивному населению;
- Г) Пассивному населению.

14. Отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце периода к их величине в начале периода:

- А) Уровень безработицы;
- Б) Уровень занятости;
- В) Темп роста;
- Г) Темп прироста.

15. Предельная величина возможного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта – это:

- А) Рабочая сила;
- Б) Человеческий капитал;
- В) Трудовой потенциал личности;
- Г) Трудовой потенциал предприятия.

16. Лица, не имеющие необходимости работать относятся к:

- А) Экономически активному населению;

- Б) Экономически неактивному населению;
- В) Трудовым ресурсам;
- Г) Нет верного ответа

17. Трудовой потенциал работников включает:

- А) Психофизиологический, квалифицированный и личностный потенциал;
- Б) Социальный, физиологический и экономический потенциал;
- В) Материальный, социальный и физиологический потенциал;
- Г) Психофизиологический, социальный потенциал.

18. К занятому населению не относят лица, которые:

- А) Занимаются предпринимательской деятельностью;
- Б) Заняты в подсобных промыслах;
- В) Проходят военную службу;
- Г) Ухаживают за больными и престарелыми родственниками.

19. Продуктивная занятость – это:

- А) Занятость в промышленном производстве;
- Б) Занятость на производстве, военной службе, дня обучения, а также уход за больным родственником;
- В) Наличие оплачиваемой работы;
- Г) Использование рабочей силы без потерь.

20. Трудовой потенциал личности – это:

- А) Совокупность качеств, которые в процессе работы могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества;
- Б) Умение и желание трудиться, инициативность в работе и хозяйственная предпримчивость, творческая активность и др.;
- В) Способность человека к труду, то есть совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть использованы в производстве материальных благ и в сфере услуг;
- Г) Уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда.

21. Качественная характеристика индивидуальной и коллективной трудовой деятельности, отличается той или иной степенью новизны:

- А) Производительность труда;
- Б) Условия труда;
- В) Обучение;
- Г) Творчество.

22. Выбор лучших способов выполнения работ, распределение их общего объема между исполнителями, разработка рабочих мест, систем обеспечения материалами – это:

- А) Прогнозирование труда;
- Б) Планирование работ;
- В) Проектирования трудовых процессов;
- Г) Планирования численности персонала.

23. Производительность труда – это:

- А) Совокупность качеств человека, влияющих на результаты его деятельности и доходы;
- Б) Выбор лучших способов выполнения работ, распределение их общего объема между исполнителями;
- В) Сопоставления затрат и результатов труда;
- Г) Расчет динамики персонала на предприятии с учетом предложенных изменений в выпуске продукции и технологии.

24. Изучение форм, методов и процедур, обеспечивающих результативную работу службы персонала предприятия – это:

- А) Маркетинг персонала;
- Б) Организация управления персонала;
- В) Контроллинг персонала;
- Г) Мотивация персонала.

25. Кадровые мероприятия, позволяющие оценить соответствие уровня труда, качества и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности:

- А) Аттестация персонала;
- Б) Аттестация рабочих мест;
- В) Профессиональный отбор;
- Г) Адаптация персонала.

26. Как определяется расширенный режим воспроизведения?

- А) Рождаемость <смертности;
- Б) Рождаемость > смертности;
- В) Рождаемость = смертности;
- Г) Рождаемость ≤ смертности.

26. Что такое экономически неактивное население?

- А) Та часть населения, которая входит в состав трудовых ресурсов;
- Б) Та часть населения, которая частично входит в состав трудовых ресурсов;
- В) Та часть населения, которая не входит в состав трудовых ресурсов;
- Г) Лица в возрасте 55 лет.

27. В каких направлениях рассматривают потребности общества в ресурсах труда:

- А) Личностном, воспроизводимом, производственном;
- Б) Индивидуальном и коллективном;
- В) Личностном, квалификационном, психофизиологическом;
- Г) Производственном и непроизводственном.

28. Виды движения населения в процессе воспроизводства:

- А) Миграционный, социальный;
- Б) Узкий, простой, расширенный;
- В) Производственный, экономический;
- Г) Природный, миграционный, социальный, экономический.

29. В чем заключается производственное направление определение потребности общества в ресурсах труда:

- А) Соотношение между наличным количеством рабочих мест и фактическим количеством работников соответствующего профиля;
- Б) Обеспечение рабочими местами трудоспособного населения;
- В) Достижения равновесия между приростом количества рабочих мест и дополнительной рабочей силой;
- Г) Нет правильного ответа.

Раздел 2. Рынок труда, принципы планирования и организации труда в современных условиях хозяйствования

Тема 2.1. Рынок труда и его регулирование

Тема 2.2. Планирование и организация труда

Тема 2.3 Эффективность труда и мотивация деятельности человека

Тема 2.4. Политика доходов и оплата труда

Задание1. Совокупность средств, учреждений и социальных организаций, с помощью которых работодатели нанимают работников для реализации своих проектов.

- А) Рынок земли;

- Б) Рынок труда;
- В) Рынок капитала;
- Г) Рынок сырья.

Задание2. Потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы и на этой основе - источника существования.

- А) Спрос на работодателей;
- Б) Предложение работодателей;
- В) Спрос на рабочую силу;
- Г) Предложение рабочей силы.

Задание3. Гибкость рынка труда предусматривает:

- А) Разнообразие методов и форм занятости;
- Б) Гибкость в регулировании расходов на рабочую силу;
- В) Разнообразие форм найма и увольнения;
- Г) Все ответы верны.

Задание4. Каким фактором из ниже перечисленных не оговаривается предложение труда?

- А) Численности населения, прежде всего трудоспособного;
- Б) Средним количеством рабочих часов за определенное время;
- В) Отсутствием опыта;
- Г) Количественным составом населения, его квалификационным уровнем, структурой.

Задание5. Соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структур рынка труда это:

- А) Конъюнктура рынка;
- Б) Трудовой потенциал;
- В) Трудовые ресурсы;
- Г) Человеческий капитал.

Задание6. В чем заключается такая специфика рынка труда, как несовершенство информации:

- А) Уровень ставки заработной платы, начиная с которой потенциальный работник в принципе будет согласен работать, может быть свой;
- Б) Никакие формальные данные, дипломы и рекомендации не в состоянии однозначно и объективно охарактеризовать работодателю потенциального работника;
- В) Если в экономике растут потребности в развитии инфраструктуры - возникает дополнительный спрос на соответствующих работников;
- Г) Рабочее место тем или иным мероприятием отличается от другого и предъявляет к претендентам свои специфические требования.

Задание 7. Защитное государственное регулирование рынка труда предусматривает:

- А) Ограничения действий, которые приводят к незащищенности разных слоев населения;
- Б) Создание условий, в которых могут создаваться и развиваться определенные формы деятельности;
- В) Исключения действий отдельных лиц или группы таким образом, чтобы они не могли получить преимуществ перед другими;
- Г) Влияние правительства на рынок труда с учетом интересов населения.

Задание 8. Ограничительное государственное регулирование рынка труда предусматривает:

- А) Ограничения действий, которые приводят к незащищенности разных слоев населения;
- Б) Создание условий, в которых могут создаваться и развиваться определенные формы деятельности;

В) Исключения действий отдельных лиц или группы таким образом, чтобы они не могли получить преимуществ перед другими;

Г) Влияние правительства на рынок труда с учетом интересов населения.

Задание 9. К активным мерам государственного влияния на занятость и безработица не относят:

А) Создание дополнительных рабочих мест;

Б) Стимулирование совокупного спроса за счет средств госбюджета;

В) Расширение производства товаров и услуг за счет роста государственных субсидий;

Г) Выплата помощи по безработице с учетом прежних заработков.

Задание 10. Политика государства, которая предусматривает создание системы социального страхования и материальной помощи безработным - это:

А) Пассивная;

Б) Активная;

В) Превентивная;

Г) Протекционизм.

Задание 11. Способность работников завоевывать новые профессии и повышать свой профессиональный уровень, менять место работы – это?

А) Трудовые навыки;

Б) Социальная справедливость;

В) Универсальность;

Г) Стремление к социальной справедливости.

Задание 12. Меры государства, направленные на создание дополнительных рабочих мест:

А) Активные;

Б) Активные – наступательные;

В) Пассивные;

Г) Консультативные.

Задание 13. Что из перечисленного является факторами, устанавливающими «коридор свободы»:

А) Не профессиональная специализация;

Б) Физиологические возможности человека;

В) Производственные условия труда;

Г) Наличие опыта.

Задание 14. Что из перечисленного не является признаком сегментации рынка труда?

А) Политические характеристики;

Б) Экономические критерии;

В) Психологические показатели;

Г) Территориальное положение.

Задание 15. Потребность экономики в определенном количестве работников на каждый данный момент времени это:

А) Принцип занятости;

Б) Предложение рабочей силы;

В) Коопeração труда;

Г) Спрос на рабочую силу.

Задание 16. Стремление добиться одинакового уровня оплаты труда на разных фирмах (предприятиях) и в различных отраслях для рабочих той же профессии - это:

А) Универсальность рабочей силы;

Б) Мобильность наемных работников;

В) Стремление к социальной справедливости;

Г) Гибкость рынка труда.

Задание 17. Директивное государственное регулирование рынка труда предусматривает:

- А) Ограничения действий, которые приводят к незащищенности разных слоев населения;
- Б) Создание условий, в которых могут создаваться и развиваться определенные формы деятельности;
- В) Исключения действий отдельных лиц или группы таким образом, чтобы они не могли получить преимущества перед другими;
- Г) Влияние правительства на рынок труда с учетом интересов населения.

Задание 18. Гибкость рынка труда не предусматривает:

- А) Оперативное реагирование на изменения рынка труда;
- Б) Установление жестких режимов работы;
- В) Использование новых форм организации производства и труда;
- Г) Разнообразие форм профессионально-квалификационной переподготовки.

Задание 19. Сегментация рынка труда - это:

- А) Разделение работников и рабочих мест на замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими рамками;
- Б) Сфера трудоустройства, формирования спроса и предложения на рабочую силу;
- В) Форма приспособления рынка труда к структурной перестройке экономики;
- Г) Соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуру рынка труда.

Задание 20. Движение кадров внутри предприятия, перемещение с одной должности на другую характеризует:

- А) Внешний рынок труда;
- Б) Внутренний рынок труда;
- В) Скрытый рынок труда;
- Г) Сегментирован рынок труда.

Задание 21. Какие функции не выполняет рынок труда?

- А) Обеспечивает конкурентную среду каждой из сторон;
- Б) Согласовывает политические интересы субъектов трудовых отношений;
- В) Формирует резерв трудовых ресурсов;
- Г) Стимулирует работу.

Задание 22. Что не является объектами государственного регулирования рынка труда?

- А) Помощь по безработице;
- Б) Подготовка и переподготовка, повышение квалификации;
- В) Политические отношения между работодателем и наемным работником;
- Г) Социальные отношения между работодателем и наемным работником.

Задание 23. Первичный рынок труда характеризуется:

- А) Наиболее привлекательными видами работ, которые обеспечивают стабильность занятости, высокий уровень оплаты, возможность профессионального роста;
- Б) Работами, где нет гарантии занятости, низкий уровень заработной платы, ограниченные перспективы профессионального роста;
- В) Отношениями между продавцами и покупателями рабочей силы в масштабах страны, региона, отрасли;
- Г) Движением кадров внутри предприятия, перемещение с одной должности (работы) на другую.

Задание 24. При каких условиях кривые спроса и предложения рабочей силы могут не пересекаться?

- А) Когда наемные работники требуют такого уровня оплаты, на который не соглашаются работодатели, а последние предлагают такую оплату, не устраивает работников;

- Б) Когда наемные работники требуют такого уровня оплаты, который значительно ниже среднего уровня оплаты в данной области;
- В) Когда работодатели предлагают такой уровень оплаты, который значительно выше среднего уровня оплаты в данной области;
- Г) Когда уровень оплаты, который предлагают и требуют работодатели и наемные работники, совпадает.

Задание1. Система осуществления трудового процесса, определяет его порядок, условия и которая направлена на достижение предметных целей, обеспечения заданного социально-экономического эффекта:

- А) Разделения труда;
- Б) Организация труда на производстве;
- В) Организация трудового места;
- Г) Нормирование труда.

Задание2. Требования, содержащиеся в различных нормативных документах, регламентирующих производительные трудовые процессы, представляют собой...основу научной работы:

- А) Психофизиологическую;
- Б) Правовую;
- В) Нормативную;
- Г) Технико-экономическую;

Задание3. Критерии рациональности организации труда:

- А) Предметный, экономический и социальный;
- Б) Продуктивной и эффективный;
- В) Рентабельный и прибыльный;
- Г) Политический и географический.

Задание4. Форма кооперации, при которой обмен деятельностью и продуктом труда осуществляется между отраслями экономики:

- А) Внутри страны;
- Б) Внутри общества;
- В) Внутри области;
- Г) Внутри предприятия.

Задание5. Норма управляемости - это:

- А) Количество рабочего времени, необходимого для выполнения конкретной операции;
- Б) Количество единиц продукции, которую работник должен сделать за единицу рабочего времени;
- В) Расчетный объем работы, которую должен выполнить работник за определенный рабочий период;
- Г) Оптимальное количество работников или структурных подразделений, которые подчиняются одному руководителю.

Задание6. Планирование рабочего места - это:

- А) Целесообразно пространственное размещения всех функционально связанных между собой средств труда, предметов труда и самого работника;
- Б) Система мер по обеспечению рабочих мест средствами, предметами труда и с на предоставления различных услуг производственного характера;
- В) Часть производственного пространства одного или группы работников, оснащена основным и вспомогательным технологическими ним оборудованием, инвентарем, инструментом, рабочими мебелью, необходимыми для проведения определенного вида работ;
- Г) Комплекс мероприятий, направленный на создание наиболее благоприятных и безопасных условий труда для высокопроизводительного труда рабочих.

Задание7. Правовые факторы, влияющие на нормы труда, содержат:

- А) Взаимоотношения в трудовых коллективах, самостоятельность работника;
- Б) Имеющийся объем ресурсов;
- В) Продолжительность рабочей смены и недели;
- Г) Мера занятости работников в течение смены.

Задание8. Норма выработки - это:

- А) Количество производственных объектов, которые должен качественно обслуживать рабочий за единицу рабочего времени;
- Б) Оптимальное количество работников или структурных подразделений, целесообразно подчиненных одному определенному руководителю;
- В) Расчетный объем работы, который должен выполнить работник (коллектив) за определенный рабочий период (смену, месяц);
- Г) Количество единиц продукции в натуральных показателях, которую должен выработать работник на единицу рабочего времени при определенных организационно-технических условиях.

Задание9. Санитарно-гигиенические факторы, определяющие условия труда и влияют на здания и работоспособность человека:

- А) Способствуют формированию положительных эмоций у работника;
- Б) Имеют законодательную и нормативно-правовую базу, регламентирующую условия труда;
- В) Определяют температуру воздуха, шум, вибрацию, освещения;
- Г) Обусловлены конкретным содержанием трудовой деятельности, характером труда.

Задание10. Машино-ручные рабочие места – это:

- А) Обработка предметов труда механизмами и за счет внешней энергии (электрической, тепловой), но при непосредственном участии работника;
- Б) Основные технологические процессы полностью выполняются машинами и механизмами, а за рабочим остается только функция управления машинами;
- В) Весь технологический процесс осуществляется станком, машиной или агрегатом автоматического действия без участия работника, за которым сохраняется функция пуска и остановки автомата, контроля за его работой и при необходимости на починку;
- Г) Оснащены различными аппаратами, влияют на них на предмет труда за счет тепловой, электрической, химической или биологической энергии.

Задание11. К социально-психологическим задачам организации труда относятся:

- А) Рост производительности;
- Б) Максимизация экономии живого труда;
- В) Создание условий, обеспечивающих высокий уровень работоспособности занятых на производстве;
- Г) Определение целей, характера, содержания труда.

Задание12. Выделение деятельности отдельных работников и их групп в процессе труда:

- А) Разделение труда;
- Б) Организация труда на производстве;
- В) Организация трудового места;
- Г) Нормирование труда.

Задание13. Способ сочетание непосредственных производителей со средствами производства с целью создания благоприятных условий для получения высоких конечных социально-экономических результатов - это:

- А) Нормирование труда;
- Б) Организация труда;
- В) Контроль за работой;
- Г) Разделение труда.

14. Факторы условий труда, которые характеризуют взаимоотношения в трудовом коллективе и создают морально-психологический климат:

- А) Социально-психологические;
- Б) Санитарно-гигиенические;
- В) Эстетические;
- Г) Социально-экономические.

Задание 15. Предметная цель организации труда на предприятии:

- А) Эффективное использование рабочего времени;
- Б) Высокие показатели производительности и рентабельности;
- В) Совершенствование условий труда и качества трудовой жизни;
- Г) Производство продукции надлежащего качества в поставленные сроки.

Задание 16. Обслуживание рабочего места - это:

- А) Целесообразное пространственное размещение всех функционально связанных между собой средств труда, предметов труда и самого работника;
- Б) Система мер по обеспечению рабочих мест средствами, предметами труда и с на предоставления различных услуг производственного характера;
- В) Часть производственного пространства одного или группы работников, оснащена основным и вспомогательным технологическими ним оборудованием, инвентарем, инструментом, рабочими мебелью, необходимыми для проведения определенного вида работ;
- Г) Комплекс мероприятий, направленный на создание наиболее благоприятных и безопасных условий труда для высокопроизводительного труда рабочих.

Задание 17. Экономические факторы, влияющие на нормы труда, содержат:

- А) Санитарные нормы;
- Б) Разнообразие труда;
- В) Содержательность работы;
- Г) Затраты живого и овеществленного труда.

Задание 18. Механизированные рабочие места - это:

- А) Обработки предметов труда механизмами и за счет внешней энергии (электрической, тепловой), но при непосредственном участии работника;
- Б) Основные технологические процессы полностью выполняются машинами и механизмами, а за рабочим остается только функция управления машинами;
- В) Весь технологический процесс осуществляется станком, машиной или агрегатом автоматического действия без участия работника, за которым сохраняется функция пуска и остановки автомата, контроля за его работой и при необходимости на починку;
- Г) Оснащены различными аппаратами, влияют на них на предмет труда за счет тепловой, электрической, химической или биологической энергии.

Задание 19. Нормирование, распределение, эффективность использования рабочего времени, планирование, учет, мотивация, это:

- А) Элементы организации труда;
- Б) Принципы организации труда;
- В) Методы организации труда;
- Г) Критерии организации труда.

Задание 20. Внешняя среда, окружающая рабочего в процессе производства и влияет на его работоспособность:

- А) Условия труда;
- Б) Рабочее место;
- В) Нормирование труда;
- Г) Социально-психологический климат.

2.4.Оценивание результатов подготовки обучающимися эссе

Эссе – это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем соответствующей дисциплины или самостоятельно избранная студентом по проблематике читаемого курса. Цель написания эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого подхода к пониманию и осмыслению проблем научного знания, а также навыков письменного изложения собственных мыслей и отношения к различным проблемам принятия управлеченческих решений.

По своей структуре эссе содержит следующие разделы: титульный лист; содержание, или краткий план, выполняемой работы; введение; основную часть, включающую 1-2 параграфа; заключение; список использованной литературы (библиографию).

В зависимости от специфики изучаемой дисциплины формы представления эссе и его тематика могут значительно различаться. В основном это может быть анализ отечественной или зарубежной литературы по какой-либо проблеме. В эссе обязательно должна быть раскрыта суть поставленной проблемы, самостоятельно проведен анализ выбранной проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария дисциплины «Методы и модели принятия управлеченческих решений», сделаны выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме

Требования к оформлению и содержанию эссе. Эссе должно быть напечатано 14 шрифтом через 1,5 интервала (MSWord), общим объемом от 6 до 12 страниц. Страницы эссе должны иметь сквозную нумерацию. Первой страницей является титульный лист, на котором номер страницы не проставляется. Введение должно включать обоснование интереса к выбранной теме, ее актуальность или практическую значимость. Важно учесть, что заявленная тема должна быть адекватна раскрываемому в эссе содержанию, иначе говоря, не должно быть рассогласования в названии и содержании работы. Основная часть предполагает последовательное, логичное и доказательное раскрытие заявленной темы эссе с ссылками на использованную и доступную литературу, в том числе электронные источники информации. Каждый из используемых и цитируемых литературных источников должен иметь соответствующую ссылку, а в списке литературы дается полное библиографическое описание каждого использованного источника. Заключение обычно содержит до 1 страницы текста, в котором отмечаются достигнутые цели и задачи, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме и перспективные направления возможных исследований по данной тематике. В конце дается список использованной литературы.

Требования к написанию и оценке эссе могут трансформироваться в зависимости от их формы и содержания, при этом особое внимание уделяется следующим критериям:

- самостоятельность выполнения работы;
- творческий подход к осмыслению предложенной темы;
- способность аргументировать основные положения и выводы;
- обоснованность, доказательность и оригинальность постановки и решения проблемы;
- четкость и лаконичность изложения собственных мыслей;
- использование литературных источников и их грамотное оформление;
- соответствие работы формальным требованиям самостоятельной работы.

Показатели и критерии оценки эссе

Максимальное количество баллов	Критерии
очная форма обучения	
2	Раскрыта суть поставленной проблемы, самостоятельно проведен анализ выбранной проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины,

Максимальное количество баллов	Критерии
очная форма обучения	
	сделаны выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.
1	Представленная проблема раскрыта, однако эссе содержит неполную информацию по анализу выбранной проблемы с использованием различных концепций и аналитического инструментария, однако сделаны выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.
0,5	Представленная проблема не раскрыта в полном объеме или не соответствует выбранной проблеме; эссе не содержит информацию по анализу выбранной проблемы с использованием различных концепций и аналитического инструментария; выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме, отсутствуют.

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ ЭССЕ

РАЗДЕЛ 1. ТРУД КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА И ФАКТОР ПРОИЗВОДСТВА

Тема 1.1. Предмет, задачи и методы управления трудовой деятельностью

1. Сущность и содержание комплексного подхода к управлению человеческими ресурсами.
2. Современный этап социально-трудовых исследований в мире и в регионе.
3. Отечественные школы управления трудом.
4. Пути, методы и цели сбора и анализа информации о трудовой деятельности.

Тема 1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

1. Качество рабочей силы и конкурентоспособность работника.
2. Стратегические задачи сохранения и развития трудового потенциала региона.
3. Основные проблемы обеспечения достойного труда и направления повышения качества трудовой жизни в регионе (ДНР).

Тема 1.3. Работа как сфера жизнедеятельности и основной фактор производства

1. Правила приема и увольнения работников.
2. Правила делегирования полномочий.
3. Правила морально-этического поведения руководителя.
4. Характеристика методов оценки трудовой жизни.
5. Управление конфликтами.
6. Характеристика методов оценки трудовой жизни.
7. Влияние нематериальных стимулов на формы мотивации к труду.
8. Эффективность государственного регулирования социальной сферы.
9. Интеллектуализация труда как определяющий признак постиндустриального развития.

Тема 1.4. Система социально-трудовых отношений. Отношения занятости

1. Факторы трансформации социально-трудовых отношений.
2. Социальный диалог между трудом и капиталом на современном этапе.
3. Законодательство Донецкой Народной Республики в области занятости.
4. Занятость населения и ее регулирование.
5. Анализ безработицы в регионе.

Тема 1.5. Социальное партнерство

1. Социальное партнерство как особый тип социально-трудовых отношений.
2. Основные формы социального партнерства.
3. Модели социального партнерства.
4. Причины трудностей развития социального партнерства на современном этапе.

РАЗДЕЛ 2. РЫНОК ТРУДА, ПРИНЦИПЫ ПЛАНИРОВАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Тема 2.1. Рынок труда и его регулирование

1. Механизм саморегулирования и функционирования рынка труда.
2. Безработица в системе регулирования рынка труда.

Тема 2.2. Планирование и организация труда

1. Формы распределения и кооперации труда.
2. Трудовая деятельность: количественные и качественные характеристики.
3. Анализ организации труда на предприятии.
4. Сущность и содержание рационализации трудовых процессов.
5. Нормирование труда как основа рационализации трудовых процессов.
6. Анализ уровня работы менеджера.

Тема 2.3. Эффективность труда и мотивация деятельности человека

1. Производительность труда в регионе.
2. Управление производительностью труда.
3. Факторы и резервы повышения производительности труда.
4. Классификация показателей и методика оценки уровня жизни.
5. Сущность и элементы тарифной системы.

Тема 2.4. Политика доходов и оплата труда

1. Отчетность и аудит в сфере труда.
2. Мониторинг социально-трудовой сферы.
3. Закон кумулятивного воздействия внешних факторов.
4. Закон равновесия окружающей среды.

2.5. Оценивание результатов докладов и рефератов

Показатели и критерии оценивания докладов

Максимальное количество баллов	Критерии
Очная форма обучения	
1	Доклад содержит полную информацию по представляющей теме, основанную на обязательных литературных источниках и современных публикациях и законодательной базе; выступление сопровождается качественным демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории; точно укладывается в рамки регламента (7 минут).
0,5	Представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляющей теме; выступление сопровождается демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументировано отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы.

Показатели и критерии оценки реферата

Показатели оценки	Критерии оценки	Максимальный балл – 6 баллов, из них
1. Новизна реферата	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; наличие авторской позиции, самостоятельность суждений	0,5
2. Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие содержания теме реферата; полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал	2
3. Обоснованность выбора источника	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов)	0,5
4. Соблюдение требований к оформлению	правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата.	0,5
5. Грамотность	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; научный стиль	0,5

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, РЕФЕРАТОВ ПО ТЕМАМ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Труд как основа развития общества и фактор производства

Тема 1.1. Предмет, задачи и методы управления трудовой деятельностью

1. Анализ безработицы в регионе.
2. Безработица в системе регулирования рынка труда.
3. Влияние нематериальных стимулов на формы мотивации к труду.
4. Влияние структуры трудового коллектива предприятия и его деятельность.
5. Воспроизводство населения под влиянием естественного, миграционного и социального движения.

Тема 1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

1. Дискrimинация рынка труда.
2. Законодательство Донецкой Народной Республики в сфере труда и занятости.
3. Занятость населения и его регулирование.
4. Качество рабочей силы и конкурентоспособность работника.
5. Классификация безработицы и ее характеристика.

Тема 1.3. Работа как сфера жизнедеятельности и основной фактор производства

1. Коллектив как социальная группа.
2. Комплексный анализ организации труда на предприятии.

3. Конкурентный рынок труда.
4. Механизм саморегулирования и функционирования рынка труда.
5. Мониторинг социально-трудовой сферы.

Тема 1.4. Система социально-трудовых отношений. Отношения занятости

1. Нормирование времени как основа рационализации трудовых процессов.
2. Организация труда: теория и практика.
3. Основные проблемы обеспечения достойного труда и направления повышения качества трудовой жизни в регионе.
4. Основные характеристики рынка труда и действующая в Донецкой Народной Республике система управления занятостью населения.
5. Особенности управления трудовым коллективом в условиях развития рыночных отношений предприятия.

Тема 1.5. Социальное партнерство

1. Отчетность и аудит в сфере труда.
2. Оценка персонала как важный элемент системы управления трудовым коллективом.
3. Правила делегирования полномочий.
4. Правила морально-этического поведения руководителя.
5. Правила приема и увольнения работников.

Раздел 2. Рынок труда, принципы планирования и организации труда в современных условиях хозяйствования

Тема 2.1. Рынок труда и его регулирование

1. Программы повышения производительности труда в зарубежных странах.
2. Разделение трудовых процессов по степени участия человека в воздействии на предмет труда.
3. Рационализация трудовой деятельности в управлении.
4. Современные теории мотивации.
5. Социальный диалог между трудом и капиталом на современном этапе.

Тема 2.2. Планирование и организация труда

1. Стратегические задания сохранения и развития трудового потенциала региона.
2. Сущность и содержание рационализации трудовых процессов.
3. Трудовая деятельность: количественные и качественные показатели.

Тема 2.3 Эффективность труда и мотивация деятельности человека

1. Трудовая деятельность: сущность и структура.
2. Трудовой потенциал (на уровне общества, предприятия, человека).
3. Управление конфликтами.
4. Факторы трансформации социально-трудовых отношений.

Тема 2.4. Политика доходов и оплата труда

1. Формальные и неформальные группы.
2. Характеристика методов оценки трудовой жизни.
3. Этапы развития коллектива организации.

2.6. Оценивание научной составляющей

Критерии оценивания научной составляющей. К общим критериям оценивания научной составляющей (научной статьи, тезисов доклада) относятся следующие: уровень постановки исследовательской проблемы; актуальность и оригинальность темы работы, ее практическая и/или теоретическая значимость; логичность доказательства (рассуждения); корректность в использовании литературных источников; количество проанализированных источников литературы по теме; глубина исследования; соответствие оформления работы общепринятым требованиям для научных трудов.

Критерии оценивания научной составляющей и описание шкалы оценивания представлены в табл.

Оценивание научной составляющей

Максимальное количество баллов		Критерии
Научная статья	Тезисы доклада	
10	5	Выставляется обучающемуся, если работа исследовательская, полностью посвящена решению одной научной проблемы, пусть не глобального плана, но сформулированной самостоятельно. Тема малоизученная, практически не имеющая описания, для раскрытия которой требуется самостоятельно делать многие выводы, сопоставляя точки зрения из соседних областей исследования. Цель реализована последовательно, сделаны необходимые выкладки, нет несущественной информации, перегружающей текст ненужными подробностями. Текст содержит все необходимые ссылки на авторов в тех случаях, когда даётся информация принципиального содержания (определения, описания, обобщения, характеристика, мнение, оценка т.д.), при этом автор умело использует чужое мнение при аргументации своей точки зрения, обращаясь к авторитетному источнику. Список литературы охватывает все основные источники по данной теме, доступные обучающемуся. Рассмотрение проблемы строится на достаточно глубоком содержательном уровне. Работа имеет чёткую структуру, обусловленную логикой темы, правильно оформленный список литературы, корректно сделанные ссылки и содержание.
8	4	Выставляется обучающемуся, если работа частично поисковая – в работе есть проблемы, которые имеют частный характер (не отражающие тему в целом, а касающиеся только каких-то её аспектов). Тема с достаточным количеством «белых пятен», либо проблема поставлена достаточно оригинально, вследствие чего тема открывается с неожиданной стороны. В работе либо упущены некоторые важные аргументы, либо есть несущественная информация, перегружающая текст ненужными подробностями, но в целом логика есть. Текст содержит наиболее необходимые ссылки на авторов в тех случаях, когда делается информация принципиального содержания (определения, обобщения, описания, характеристика, мнение, оценка и т.д.). Список литературы имеет несколько источников, но упущены некоторые важные аспекты рассматриваемой проблемы. Рассмотрение проблемы строится на содержательном уровне, но глубина рассмотрения относительна. Работа в общем соответствует требованиям, но имеет некоторые недочёты, либо одно из требований не выполняется.
6	3	Выставляется обучающемуся, если работа в целом репродуктивна, но сделаны неплохие самостоятельные обобщения. Тема изученная, но в ней появились «белые пятна» вследствие новых данных, либо тема относительно малоизвестная, но проблема «искусственная», не представляющая истинного интереса для науки. В работе можно отметить некоторую логичность в выстраивании информации, но целостности нет. Противоречий нет, но ссылок либо практически нет, либо они делаются редко, далеко не во всех необходимых случаях. Список литературы представлен 1-2 источниками. Работа строится на основе одного серьёзного источника, остальные – популярная литература, используемая как иллюстрация. Работа

Максимальное количество баллов		Критерии
Научная статья	Тезисы доклада	
		имеет некую структуру, но нестрогую, требования к оформлению выдержаны частично.
2	1	Выставляется обучающемуся, если работа репродуктивного характера – присутствует лишь информация из других источников, нет обобщений, нет содержательных выводов. Тема всем известная, изучена подробно, в литературе освещена полно. При этом автор не сумел показать, чем обусловлен его выбор кроме субъективного интереса, связанного с решением личных проблем или любопытством. Работа представляет собой бессистемное изложение того, что известно автору по данной теме. В работе практически нет ссылок на авторов тех или иных точек зрения, которые местами могут противоречить друг другу и использоваться не к месту. Нет списка литературы. Работа поверхностна, иллюстративна, источники в основном имеют популярный характер. Оформление носит абсолютно случайный характер, обусловленный собственной логикой автора.

ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДОВАННЫХ НАПРАВЛЕНИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ (НАУЧНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

1. Управление мотивационным механизмом организации в современных условиях.
2. Эффективный трудовой коллектив на основе типологии личности.
3. Концепция «человеческих ресурсов» в школе американского менеджмента.
4. Возможности применения партисипативного управления в переходной экономике.
5. Управление трудовой адаптацией персонала организации.
6. Подходы и стратегии вознаграждение специалистов в области продаж и работы с клиентами.
7. Методы социальной мотивации персонала и их эффективное использование в российских компаниях.
8. Критерии и методы оценки эффективности трудовой деятельности, их использование при стимулировании труда.
9. Внешняя конкурентоспособность вознаграждения как фактор обеспечения эффективности системы мотивации и вознаграждения.
10. Балльно-факторная методика оценки должностей (грейдинг): этапы и процедуры.
11. Поддержка конкурентного преимущества организации с помощью системы мотивации и вознаграждения.
12. Схемы оплаты по результатам деятельности для рабочих.
13. Виды дополнительного материального вознаграждения и их использование для мотивации трудовой деятельности.
14. Организация системы оценки персонала для периодической аттестации.
15. Система взаимоотношений организации с учебными заведениями и центрами подготовки кадров.
16. Система охраны труда и безопасности работников в организации.
17. Процесс определения потребности в персонале.
18. Система контроля и регулирования деловой карьеры сотрудника.
19. Программа внедрения кадрового планирования в организации.
20. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития предприятия.

**КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН)**

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопросы к экзамену)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Раздел 1. Труд как основа развития общества и фактор производства		
Тема 1.1. Предмет, задачи и методы управления трудовой деятельностью		
1.	Сущность понятия «труд» как социально-экономической категории.	ПК-1.3 ПК-8.2
2.	Проблемные зоны в управлении трудом и современные особенности характера и содержания труда.	ПК-1.3 ПК-8.2
3.	Цель, объекты, сферы и основные функции управления трудом и особенности труда как объекта исследования.	ПК-1.3 ПК-8.2
4.	Роль труда в развитии человека и общества.	ПК-1.3 ПК-8.2
5.	Функции, которые выполняют специалисты по управлению персоналом с учетом компетенций, необходимых для эффективного управления трудовой деятельностью в организации.	ПК-1.3 ПК-8.2
6.	Сущность понятия "метод управления" и характеристика системы методов управления в трудовой деятельности.	ПК-1.3 ПК-8.2
Тема 1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества		
7.	Понятие социально-экономической категории «населения» и его воспроизведения.	ПК-1.3 ПК-8.2
8.	Анализ темпов роста населения мира и особенности прогнозирования динамики численности на перспективу.	ПК-1.3 ПК-8.2
9.	Динамика численности и анализ состава населения Донецкой Народной Республики.	ПК-1.3 ПК-8.2
10.	Воспроизводство населения под влиянием естественного, миграционного и социального движения.	ПК-1.3 ПК-8.2
11.	Различие понятий «экономически активного» и «неактивного населения».	ПК-1.3 ПК-8.2
12.	Сущность методических подходов к качественной характеристике населения.	ПК-1.3 ПК-8.2
13.	Характеристика компонентов трудового потенциала	ПК-1.3 ПК-8.2
Тема 1.3. Работа как сфера жизнедеятельности и основной фактор производства		
14.	Эмоционально-экономическая сущность труда и его содержание.	ПК-1.3 ПК-8.2
15.	Понятие технологического аспекта труда и качественной стороны конкретного труда.	ПК-1.3 ПК-8.2
16.	Анализ физиологического и психологического аспектов труда.	ПК-1.3 ПК-8.2
17.	Понятие конкретного содержания труда и его основные элементы.	ПК-1.3 ПК-8.2

18.	Характеристика трудового процесса и прогнозируемых изменений в характере труда в связи с развитием цифровой экономики.	ПК-1.3 ПК-8.2
19.	Определение базового социально-экономического профиля работника.	ПК-1.3 ПК-8.2
20.	Сущность понятий удовлетворенности трудом и лояльности в трудовых отношениях.	ПК-1.3 ПК-8.2
Тема 1.4 Система социально-трудовых отношений. Отношения занятости		
21.	Сущность понятия «социально-трудовые отношения».	ПК-1.3 ПК-8.2
22.	Уровни регулирования социально-трудовых отношений и их основные субъекты.	ПК-1.3 ПК-8.2
23.	Классификация целей, решаемых посредством социально-трудовых отношений, которые зависят от стадии жизненного цикла человека.	ПК-1.3 ПК-8.2
24.	Типизация социально-экономических отношений в зависимости от степени участия государства в экономике и регулирования трудовых отношений.	ПК-1.3 ПК-8.2
25.	Сущность понятия «занятость» и существующие классификации ее форм.	ПК-1.3 ПК-8.2
26.	Отличие полной занятости от понятия «продуктивная занятость».	ПК-1.3 ПК-8.2
27.	Характеристика эффективной занятости в качественном аспекте и ее взаимодействие с уровнем безработицы.	ПК-1.3 ПК-8.2
Тема 1.5. Социальное партнерство		
28.	Разработка проекта мероприятий по развитию социального партнерства на предприятии.	ПК-1.3 ПК-8.2
29.	Характеристика системы и механизмов реализации социального партнерства.	ПК-1.3 ПК-8.2
30.	Уровни регулирования социального партнерства в системе социально-трудовых отношений.	ПК-1.3 ПК-8.2
31.	Характерные черты существующих моделей социального партнерства.	ПК-1.3 ПК-8.2
32.	Причины трудностей развития социального партнерства на современном этапе и оценка эффективности реализации механизма социального партнерства	ПК-1.3 ПК-8.2
Раздел 2 Рынок труда, принципы планирования и организации труда в современных условиях хозяйствования		
Тема 2.1. Рынок труда и его регулирование		
33.	Определение понятия «рынок труда».	ПК-1.3 ПК-8.2
34.	Оценка основных элементов рынка труда.	ПК-1.3 ПК-8.2
35.	Условия функционирования конкурентного рынка труда.	ПК-1.3 ПК-8.2
36.	Анализ функций и моделей рынка труда.	ПК-1.3 ПК-8.2

37.	Сущность сетевых институтов рынка труда.	ПК-1.3 ПК-8.2
38.	Характеристика особенностей регулирование рынка труда.	ПК-1.3 ПК-8.2
Тема 2.2. Планирование и организация труда		
39.	Сущность организации труда на предприятии.	ПК-1.3 ПК-8.2
40.	Сущность понятия «разделение труда в организации» и характеристика его основных видов.	ПК-1.3 ПК-8.2
41.	Определение понятия «кооперации труда» и целесообразность его внедрения на предприятии.	ПК-1.3 ПК-8.2
42.	Оценка различных форм кооперации труда.	ПК-1.3 ПК-8.2
43.	Значение организации рабочего места и существующая классификация рабочих мест.	ПК-1.3 ПК-8.2
44.	Анализ оснащенности рабочих мест на предприятии.	ПК-1.3 ПК-8.2
45.	Определение понятия «планировка рабочего места» и характеристика ее видов.	ПК-1.3 ПК-8.2
46.	Сущность понятия «обслуживание рабочего места» как системы мер по организации труда на предприятии.	ПК-1.3 ПК-8.2
47.	Классификацию факторов, которые определяют условия труда.	ПК-1.3 ПК-8.2
48.	Классификация видов норм труда и факторов, влияющих на их формирование и основные методы изучения затрат рабочего времени.	ПК-1.3 ПК-8.2
Тема 2.3 Эффективность труда и мотивация деятельности человека		
49.	Раскрыть сущность стратегического управления персоналом.	ПК-1.3 ПК-8.2
50.	Определить субъекты и объекты HR-стратегии.	ПК-1.3 ПК-8.2
51.	Охарактеризовать основные процессы HR-стратегии и принципы ее реализации.	ПК-1.3 ПК-8.2
52.	Обосновать согласованность элементов системы управления эффективностью труда с общей HR-стратегией организации.	ПК-1.3 ПК-8.2
53.	Дайте определение понятий: компетенция, индивидуальные компетенции, экономические компетенции.	ПК-1.3 ПК-8.2
54.	Уровни мотивации персонала в соответствии с потребностями человека.	ПК-1.3 ПК-8.2
Тема 2.4. Политика доходов и оплата труда		
55.	Основные элементы механизма воздействия на политику доходов.	ПК-1.3 ПК-8.2
56.	Сущность экономической категории «заработная плата» в контексте современной неоклассической политической экономии.	ПК-1.3 ПК-8.2
57.	Основные функции заработной платы (воспроизводственная, регулирующая, стимулирующая, оптимизационной).	ПК-1.3 ПК-8.2

58.	Законодательные основы реализации принципов и механизмов организации оплаты труда и регулирования социально-трудовых отношений в ДНР.	ПК-1.3 ПК-8.2
59.	Характеристика структуры заработной платы, принципов и субъектов организации оплаты труда в соответствии с законодательством ДНР.	ПК-1.3 ПК-8.2
60.	Определение тарифной системы как основы организации оплаты труда в ДНР.	ПК-1.3 ПК-8.2
61.	Характеристика сфер государственного регулирования оплаты труда, принципы и уровни реализации договорного регулирования оплаты труда.	ПК-1.3 ПК-8.2
62.	Основные направления регулирования оплаты труда в РФ.	ПК-1.3 ПК-8.2
63.	Особенности государственной политики регулирования оплаты труда в условиях угрозы жизни или нормальной жизнедеятельности населения.	ПК-1.3 ПК-8.2

Перечень вопросов к промежуточной аттестации (экзамен)

1. Сущность понятия «труд» как социально-экономической категории.
2. Проблемные зоны в управлении трудом и современные особенности характера и содержания труда.
3. Цель, объекты, сферы и основные функции управления трудом и особенности труда как объекта исследования.
4. Роль труда в развитии человека и общества.
5. Функции, которые выполняют специалисты по управлению персоналом с учетом компетенций, необходимых для эффективного управления трудовой деятельностью в организации.
6. Сущность понятия "метод управления" и характеристика системы методов управления в трудовой деятельности.
7. Понятие социально-экономической категории «населения» и его воспроизведения.
8. Анализ темпов роста населения мира и особенности прогнозирования динамики численности на перспективу.
9. Динамика численности и анализ состава населения Донецкой Народной Республики.
10. Воспроизводство населения под влиянием естественного, миграционного и социального движения.
11. Различие понятий «экономически активного» и «неактивного населения».
12. Сущность методических подходов к качественной характеристике населения.
13. Характеристика компонентов трудового потенциала.
14. Эмоционально-экономическая сущность труда и его содержание.
15. Понятие технологического аспекта труда и качественной стороны конкретного труда.
16. Анализ физиологического и психологического аспектов труда.
17. Понятие конкретного содержания труда и его основные элементы.
18. Характеристика трудового процесса и прогнозируемых изменений в характере труда в связи с развитием цифровой экономики.
19. Определение базового социально-экономического профиля работника.

20. Сущность понятий удовлетворенности трудом и лояльности в трудовых отношениях.
21. Сущность понятия «социально-трудовые отношения».
22. Уровни регулирования социально-трудовых отношений и их основные субъекты.
23. Классификация целей, решаемых посредством социально-трудовых отношений, которые зависят от стадии жизненного цикла человека.
24. Типизация социально-экономических отношений в зависимости от степени участия государства в экономике и регулирования трудовых отношений.
25. Сущность понятия « занятость » и существующие классификации ее форм.
26. Отличие полной занятости от понятия « продуктивная занятость ».
27. Характеристика эффективной занятости в качественном аспекте и ее взаимодействие с уровнем безработицы.
28. Основные формы и принципы социального партнерства.
29. Разработка проекта мероприятий по развитию социального партнерства на предприятиях.
30. Характеристика системы и механизмов реализации социального партнерства.
31. Уровни регулирования социального партнерства в системе социально-трудовых отношений.
32. Характерные черты существующих моделей социального партнерства.
33. Причины трудностей развития социального партнерства на современном этапе и оценка эффективности реализации механизма социального партнерства.
34. Определение понятия « рынок труда ».
35. Оценка основных элементов рынка труда.
36. Условия функционирования конкурентного рынка труда.
37. Анализ функций и моделей рынка труда.
38. Сущность сетевых институтов рынка труда.
39. Характеристика особенностей регулирование рынка труда.
40. Сущность организации труда на предприятии.
41. Сущность понятия «разделение труда в организации» и характеристика его основных видов.
42. Определение понятия «кооперации труда» и целесообразность его внедрения на предприятиях.
43. Оценка различных форм кооперации труда.
44. Значение организации рабочего места и существующая классификация рабочих мест.
45. Анализ оснащенности рабочих мест на предприятии.
46. Определение понятия «планировка рабочего места» и характеристика ее видов.
47. Сущность понятия «обслуживание рабочего места» как системы мер по организации труда на предприятии.
48. Классификацию факторов, которые определяют условия труда.
49. Классификация видов норм труда и факторов, влияющих на их формирование и основные методы изучения затрат рабочего времени.
50. Сущность стратегического управления персоналом.
51. Субъекты и объекты HR-стратегии организации, основные процессы HR-стратегии и принципы ее реализации.
52. Согласованность элементов системы управления эффективностью труда с общей HR-стратегией организации.
53. Определение понятий: компетенция, индивидуальные компетенции, экономические компетенции.
54. Уровни мотивации персонала в соответствии с потребностями человека.
55. Основные элементы механизма воздействия на политику доходов.
56. Сущность экономической категории «заработная плата» в контексте современной неоклассической политической экономии.

57. Основные функции заработной платы (воспроизводственная, регулирующая стимулирующая, оптимизационной).
58. Законодательные основы реализации принципов и механизмов организации оплаты труда и регулирования социально-трудовых отношений в ДНР.
59. Характеристика структуры заработной платы, принципов и субъектов организации оплаты труда в соответствии с законодательством ДНР.
60. Определение тарифной системы как основы организации оплаты труда в ДНР.
61. Характеристика сфер государственного регулирования оплаты труда, принципы и уровни реализации договорного регулирования оплаты труда.
62. Основные направления регулирования оплаты труда в РФ.
63. Особенности государственной политики регулирования оплаты труда в условиях угрозы жизни или нормальной жизнедеятельности населения.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ
УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

Факультет стратегического управления и международного бизнеса
Кафедра менеджмента непроизводственной сферы

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Профиль «Управление малым бизнесом»

Дисциплина (модуль) «Управление трудовой деятельностью малого бизнеса»

Курс 4 Семестр 7 Форма обучения очная

Экзаменационный билет № 1

Теоретические вопросы.

1. Комплексная оценка персонала.
2. В чем различие между внутренней и внешней мотивацией?

Ситуационная задача

В коллективном договоре представители работников и работодателей добровольно закрепили положение о выплате заработной платы один раз в месяц.

Поясните, имеется ли в данном случае нарушение трудового законодательства? Оцените возможность получения заработной платы с применением аванса. Что такое заработка плата?

Экзаменатор: _____ В.В. Лоскутова

Утверждено на заседании кафедры - протокол № ____ от _____.20____ г.

Зав.кафедрой: _____ Е. В. Тарасова
