

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Костина Лариса Николаевна  
Должность: заместитель директора  
Дата подписания: 23.12.2025 14:03:11  
Уникальный программный ключ:  
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

*Приложение 4*  
к образовательной программе

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

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

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Б1.В.ДВ.03.02 Теория рынка труда и социально-трудовых отношений**  
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

**38.03.03 Управление персоналом**  
(код, наименование направления подготовки/специальности)

**Управление персоналом организации и государственной службы**  
(наименование образовательной программы)

**Бакалавр**  
(квалификация)

**Заочная форма обучения**  
(форма обучения)

Год набора - 2022

Донецк

**Автор(ы)-составитель(и) ФОС:**

*Баранник Ю.Г., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда*

## РАЗДЕЛ 1.

## ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине «Теория рынка труда и социально-трудовые отношения»

## 1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины (сведения соответствуют разделу РПУД)

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 «Управление персоналом»
Количество разделов учебной дисциплины	2
Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы	Вариативной части образовательной программы
Формы контроля	- Текущий контроль (устный опрос, тестовое задание, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу). - Промежуточная аттестация (зачет)
Показатели	заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	2
Семестр	4
<b>Общая трудоемкость (академ. часов)</b>	72
<b>Аудиторная работа:</b>	36
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	18
<b>Самостоятельная работа</b>	34
<b>Контроль</b>	38
Консультация	2
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	зачет

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

Таблица 2

### Перечень компетенций и их элементов

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции
УК-10.1	Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике.	<b>Знать:</b>
		базовые принципы функционирования экономики;
		-экономическое развитие;
		- формы участия государства в экономике.
		<b>Уметь:</b>
		понимать базовые принципы экономики; - различать формы участия государства в экономике" - использовать базовые принципы экономики.
ПК-1.2	Осуществляет сбор целевой информации и анализ показателей рынка труда (в том числе в соответствии с картой поиска кандидатов)	<b>Владеть:</b>
		базовыми принципами экономики; - знанием форм участия государства в экономике; - знанием целей развития экономики.
		<b>Знать:</b>
		-информацию о рынке труда; -показатели рынка труда; - содержание карты поиска кандидатов.
		<b>Уметь:</b>
		осуществлять сбор целевой информации; осуществлять анализ показателей рынка труда; - знать количество и структуру персонала организации.
		<b>Владеть:</b>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- информацией о рынке труда;</li> <li>- методами сбора информации;;</li> <li>- владеть составлением карты поиска кандидатов.</li> </ul>
ПК-1.3:	Анализирует показатели статистики рынка труда, тенденции развития внутреннего и внешнего рынков труда	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- статистику рынка труда;</li> <li>- тенденцию развития внутреннего рынка;</li> <li>- тенденцию развития внешнего рынка;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить анализ показателей статистики рынка труда;</li> <li>- определять тенденции развития внутреннего и внешнего рынков труда;</li> <li>- использовать анализ персонала.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- умением собирать статистику рынка труда;</li> <li>- методами сбора показателей статистики рынка труда;</li> </ul> <p>Знаниями тенденции развития внутреннего и внешнего рынков труда.</p>
ПК-6.1:	Применяет на практике знания экономики и организации труда и рабочего места, анализирует трудовые показатели	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- экономику и организацию труда;</li> <li>- трудовые показатели;</li> <li>- анализ трудовых показателей.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять на практике знания экономики;</li> <li>- применять на практике знания организации труда;</li> <li>- проводить анализ трудовых показателей.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знаниями экономики труда;</li> <li>- организацией труда и рабочего места;</li> </ul> <p>- анализом трудовых показателей.</p>
ПК-6.3	Формирует бюджет на организацию труда персонала, определяет эффективность организации и нормирования труда	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- бюджет на организацию труда;</li> <li>- определение эффективности организации;</li> <li>- нормирование труда.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Формировать бюджет на организацию труда;</li> <li>- определять эффективность</li> </ul>

		организации труда; - определять эффективность нормирования труда.
		<b>Владеть:</b> Навыками формирования бюджета; - методами определения эффективности организации труда; - рассчитывать эффективность организации труда.

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной  
образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
<b>Раздел 1. Особенности формирования рынка труда в современных условиях</b>				
1	Тема 1.1. Рынок труда.	4	УК-10.1	Устный опрос, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. Функционирование рынка труда	4	УК-10.1, ПК-1.2, ПК-1.3	Устный опрос, доклад (сообщение)
3	Тема 1.3 Характеристика рабочей силы	4	УК-10.1, ПК-1.2,	Устный опрос, доклад (сообщение)
4	Тема 1.4. Регулирование социально-трудовых отношений	4	УК-10.1, ПК-1.2, ПК-6.1	Устный опрос, доклад (сообщение),
5	Тема 1.5. Субъекты социально- трудовых отношений	4	УК-10.1, ПК-1.2, ПК-6.3	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
<b>Раздел 2. Заработная плата и занятость на рынке труда.</b>				
6	Тема 2.1.Заработная плата	4	УК-10.1, ПК-1.1, ПК-2.1	Устный опрос, доклад (сообщение)
7	Тема 2.2. Занятость населения и ее регулирование	4	УК-10.1, ПК-1.1, ПК-2.1	Устный опрос, доклад

				(сообщение)
8	Тема 2.3. Безработица	4	УК-10.1, ПК-1.1, ПК-2.1	Устный опрос, доклад (сообщение)
9	Тема 2.4. Социальная защита безработных	4	УК-10.1, ПК-1.1, ПК-2.1	Устный опрос, доклад (сообщение)
10	Тема 2.5. Профсоюзы и социальное партнерство	4	УК-10.1, ПК-1.1, ПК-2.1	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)

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

Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости и шкалы ECTS при зачете, дифференцированном зачете

Оценка по шкале ECTS	Сумма баллов за все виды учебной деятельности	Оценка по государственной шкале при сдаче зачета	Оценка по государственной шкале при сдаче диф.зачета	Определение
<b>A</b>	90 – 100	<b>«Зачтено»</b>	<b>«Отлично»</b>	отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
<b>B</b>	80 – 89		<b>«Хорошо»</b>	в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10%)
<b>C</b>	75 – 79			в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15%)
<b>D</b>	70 – 74			неплохо, но со значительным количеством

			«Удовлетворительно»	недостатков
<b>E</b>	60 – 69			выполнение удовлетворяет минимальным критериям
<b>FX</b>	35 – 59	«Не зачтено»	«Неудовлетворительно»	с возможностью повторной сдачи
<b>F</b>	0 – 34			с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией)

Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости и шкалы ECTS при экзамене

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания		Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	
1	2	3	4	5
Знает	УК-10.1,3.1 ПК-1.2,3-1 ПК-1.3,3-1. ПК-6.1,31, ПК-6.3 3-1	Отлично	90-100	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	УК-10.1,У.1 ПК-1.2,У-1 ПК-1.3,У-1. ПК-6.1,У1, ПК-6.3 У-1			
Владеет	УК-10.1,В.1 ПК-1.2,В-1 ПК-1.3,В-1. ПК-6.1,В1, ПК-6.3 В-1			
Знает	УК-10.1,3.2 ПК-1.2,3-3 ПК-1.3,3-2. ПК-6.1,32, ПК-6.3 3-2	Хорошо	75-89	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
Умеет	УК-10.2,У.2 ПК-1.2,У-2 ПК-1.3,У-2. ПК-6.1,У2, ПК-6.3 У-2			
Владеет	УК-10.1,В.2 ПК-			



Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания		Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	
1	2	3	4	5
	1.2,В-2 ПК-1.3,В-2. ПК-6.1,В2, ПК-6.3 В-2			выполнены с ошибками
Знает	УК-10.1,3.3 ПК-1.2,3-3 ПК-1.3,3-3. ПК-6.1,33, ПК-6.3 3-3	Удовлетворительно	60-74	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 заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки
Умеет	УК-10.1,У-3 ПК-1.2,У-3 ПК-1.3,У-3. ПК-6.1,У-3, ПК-6.3 У-3			
Владет	УК-10.1,В.3 ПК-1.2,В-3 ПК-1.3,В-3. ПК-6.1,В-3, ПК-6.3 В-3			
Знает		Неудовлетворительно	0-59	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				
Владет				

## РАЗДЕЛ 2.

### ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

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 учебной дисциплины.

Распределение баллов по рейтинговой системе оценивания по видам учебной деятельности (*очная* форма обучения)

Сумма баллов по разделу	Раздел 1					Контроль знаний раздела	Раздел 2					Контроль знаний раздела	Научная составляющая 20	Сумма баллов за дисциплину - 100
Темы	Т.1.1	Т.1.2	Т.1.3	Т.1.4	Т.1.5		Т.2.1	Т.2.2	Т.2.3	Т.2.4	Т.2.5			
Виды работ														
Лекции	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1			
Семинарские занятия	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2			
Индивидуальные занятия	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1			
Самостоятельная работа	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1			
Сумма баллов	40						40							

### РАЗДЕЛ 3.

#### ОПИСАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ВИДАМ ЗАДАНИЙ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

##### 3.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по вопросам к семинарскому занятию.

Критерии оценки:

правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие);

рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

Оценка «5» - 3 балла - ставится, если 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;

Оценка «4» - 2 балла - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «3» - 1 балл - ставится, если 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 свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценка «2» - 1 балл - ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

### ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному опросу по темам дисциплины
<b>Раздел 1. Основы формирования моделей управления персоналом</b>		
1	Тема 1.1. Рынок труда.	<b>Семинарское занятие 1</b> 1. Понятия «рынок» и «рынок труда». История формирования теории рынка труда 2. Элементы рынка труда, его объем и конъюнктура. 3. Основные характеристики развитости рынка труда.
2	Тема 1.2. Функционирование рынка труда	<b>Семинарское занятие 2</b> 1. Особенности функционирования рынка труда. 2. Модели рынка труда. 3. Национальные модели рынков труда
3	Тема 1.3 Характеристика рабочей силы	<b>Семинарское занятие 3</b> 1. Рабочая сила. Воспроизводство рабочей силы. 2. Спрос на труд: сущность, формы, структура, факторы формирования
4	Тема 1.4. Регулирование социально-трудовых отношений	<b>Семинарское занятие 4</b> 1. Законодательное регулирование трудовых

		отношений. 2. Отношения наемного персонала и собственников-предпринимателей. 3. Роль общественных организаций в регулировании трудовых отношений.
5	Тема 1.5. Субъекты социально-трудовых отношений	<b>Семинарское занятие 5</b> 1. Трудовой коллектив как главный носитель социальных отношений. 2. Трудовой коллектив – главный выразитель социальных потребностей. 3. Руководящие органы как регулятор социально-трудовых отношений.
<b>Раздел 2. Заработная плата и занятость на рынке труда.</b>		
6	Тема 2.1.Заработная плата	<b>Семинарское занятие 6</b> 1. Основа заработной платы. 2. Виды заработной платы. 3. Формы заработной платы.
7	Тема 2.2. Занятость населения и ее регулирование	<b>Семинарское занятие 7</b> 1. Основные определения и характеристики населения. 2. Трудовое население – его градация. 3. Модели занятости населения.
8	Тема 2.3. Безработица	<b>Семинарское занятие 8</b> 1. Сущность безработицы. 2.Источники безработицы. 3. Виды безработицы.
9	Тема 2.4. Социальная защита безработных	<b>Семинарское занятие 9</b> 1. Роль предприятий в социальной защите населения. 2. Уровни социальной защиты населения. 3. Формы социальной защиты безработных. 4. Роль государства в социальной защите населения.
10	Тема 2.5. Профсоюзы и социальное партнерство	<b>Семинарское занятие 10.</b> 1. Место и роль негосударственных органов в социальной защите населения. 2. Профсоюзы и социальное партнерство.

#### **Перечень контрольных вопросов для самоподготовки**

1. Дать определение понятию «социально-трудовые отношения».
2. Назвать основные элементы регулирования социально-трудовых отношений.
3. Назвать и дать краткую характеристику субъектам социально-трудовых отношений.
4. Назвать и дать определение каждому из уровней социально-трудовых отношений.
5. Назовите факторы формирования социально-трудовых отношений в организации.
6. Каковы основные методы взаимодействия субъектов социального партнерства?

7. Какова роль государства в регулировании социально-трудовых отношений?
8. В чем сущность и объективная основа конфликтов в социально-трудовой сфере?
9. Какие типы и виды конфликтов Вам известны?
10. Каковы основные способы разрешения конфликтов в социально-трудовой сфере?

### **Вопросы для зачета**

- 1 Сущность социально-трудовых отношений.
- 2 Структуру системы социально-трудовых отношений
- 3 Отличие между сторонами и субъектами социально-трудовых отношений.
- 4 Какие есть группы субъектов социально-трудовых отношений?
- 5 Виды социально-трудовых отношений
- 6 Предметы социально-трудовых отношений
- 7 На какие уровни делятся социально-трудовые отношения?
- 8 Типы социально-трудовых отношений.
- 9 Основные принципы формирования системы социально-трудовых отношений.
- 10 Отличие принципов: патернализма, партнерства, субсидарности.
- 11 Сущность методов регулирования социально-трудовых отношений
- 12 Какие основные факторы влияют на формирование и регулирование социально-трудовых отношений?
- 13 Особенности социальной политики как фактора регулирования социально-трудовых отношений
- 14 Название основные субъекты социальной политики
- 15 Что является объектом социальной политики?
- 16 Система социальной защиты
- 17 Сущность государственных социальных гарантий.
- 18 Охарактеризуйте роль глобализации как фактора регулирования социально-трудовых отношений
19. Роль гуманизации труда в совершенствовании социально-трудовых отношений
20. Нетрадиционные подходы к совершенствованию социально-трудовых отношений
21. Социально-трудовые отношения как фактор развития трудового потенциала
22. Участие государства в регулировании социально-трудовых отношений

### **Критерии оценивания**

Отметка «отлично» ставится, если:

- изученный материал изложен полно, определения даны верно;
- ответ показывает понимание материала;
- обучающийся может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, не только по учебнику и конспекту, но и самостоятельно составленные.

Отметка «хорошо» ставится, если:

- изученный материал изложен достаточно полно;
- при ответе допускаются ошибки, заминки, которые обучающийся в состоянии исправить самостоятельно при наводящих вопросах;
- обучающийся затрудняется с ответами на 1-2 дополнительных вопроса.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если:

- материал изложен неполно, с неточностями в определении понятий или формулировке определений;
- материал излагается непоследовательно;
- обучающийся не может достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

– на 50% дополнительных вопросов даны неверные ответы.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:

- при ответе обнаруживается полное незнание и непонимание изучаемого материала;
- материал излагается неуверенно, беспорядочно;
- даны неверные ответы более чем на 50% дополнительных вопросов.

### **8.3.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы)**

#### ***Типовые контрольные задания***

##### ***1. Контрольная работа***

###### **Вариант 1.**

*Задание 1. Дать развернутый ответ на вопрос.*

Понятие «безработица». Наиболее эффективные пути её сокращения.

*Задание 2. Выполнить практическое задание*

Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. чел., в том числе неработающие инвалиды 1 и 2 групп – 1,2 млн. чел., работающие подростки – 0,1 млн. чел., работающие пенсионеры – 4,5 млн. чел.

Определить численность трудовых ресурсов.

###### **Вариант 2.**

*Задание 1. Дать развернутый ответ на вопрос.*

Причины миграции населения.

*Задание 2. Выполнить практическое задание*

Рассчитать уровень зарегистрированной безработицы, исходя из таких данных: количество трудовых ресурсов в области – 400 тыс. чел., численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте – 1360 тыс. чел., численность безработных, зарегистрированных в государственной службе занятости – 40,8 тыс. чел.

*Задание 3.*

Численность населения трудоспособного возраста составляет 650 тыс. человек. Общественной трудом было занято 40 тыс. пенсионеров и 9 тыс. подростков. Численность инвалидов I и II групп – 18 тыс. человек.

Определить численность трудовых ресурсов на начало и конец года, а также коэффициент механического прироста населения, средний темп роста и прироста населения, если в течение года достигли трудоспособного в возрасте 15 тыс. человек, стали инвалидами 740 человек, умерло в трудоспособном возрасте 430 человек, достигших пенсионного возраста 35 тыс. человек, продолжают работать 5 тыс. пенсионеров. На постоянное место жительства приехали 12 тыс. лиц, а выехали – 16 тыс. человек в трудоспособном возрасте. Сделать выводы.

*Задание 4.*

На начало года численность населения города составила 320 тыс. человек. В течение года родилось 11,5 тыс. детей, а умерло 8,2 тыс. человек. В город приехали 8,5 тыс. человек, а выехали 5,8 тыс. человек. Среднегодовые численности населения мужчины составляют 45% в общей численности женщин в возрасте 15 - 49 лет – 42 %.

##### ***2. Доклад, сообщение***

###### ***Темы для докладов***

1. Понятие, сущность и особенности коллективно-договорного регулирования

социально-трудовых отношений

2. Международная практика регулирования социально-трудовых отношений.
3. Особенности регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях.
4. Анализ качества коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений

### **Критерии оценки**

актуальность;  
 владение материалом;  
 культура речи;  
 краткость;  
 логичность и убедительность.

### **3. Тест**

#### **Тестовые задания**

***Выберите верный ответ на вопрос***

#### **1 Социально-трудовые отношения - это:**

- 1) объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, направленная регулировать качество трудовой жизни;
- 2) объективно существующую взаимосвязь между объектами социально-трудовых отношений, направленный на повышение эффективности деятельности;
- 3) объективно существующая взаимодействие между предметами социально-трудовых отношений по поводу повышения оплаты труда;
- 4) объективно существующие взаимосвязь и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, направленные на увеличение численности работников

#### **2 сСруктурных составляющими социально-трудовых отношений не выступают:**

- 1) субъекты и уровни социально-трудовые отношения;
- 2) предметы социально-трудовых отношений;
- 3) уровне социально-трудовых отношений;
- 4) методы социально-трудовых отношений

#### **3 К субъектов социально-трудовых отношений не относят:**

- 1) наемных работников;
- 2) работодателей;
- 3) профсоюзы;
- г4 государство

#### **4 Наемный работник - это гражданин:**

- 1) заключил трудовой договор с работодателем или руководителем предприятия;
- 2) выполняет общественно полезный труд;
- 3) несет ответственность перед предприятием;
- 4) заключил трудовое соглашение об осуществлении предпринимательской деятельности

#### **5 Групповой уровень социально-трудовых отношений отвечает отношениям между:**

- 1) профсоюзом и работодателем;
- 2) профсоюзом и объединением работодателей;
- 3) профсоюзом и работниками;



4) профсоюзом и объединением работников

**6 Предметом социально-трудовых отношений являются:**

- 1) субъекты социально-трудовых отношений;
- 2) общая ответственность людей в социально-трудовых отношениях;
- 3) государство;
- 4) профсоюза

**7 Жизненный цикл человека не охватывает:**

- 1) период поиска работы;
- 2) период от рождения до окончания школы;
- 3) период поступления на работу;
- 4) период трудовой жизни и старости

**8 В основных принципов формирования и функционирования социально-трудовых отношений не относятся**

- 1) принципы равенств и неравенств прав и возможностей субъектов социально-трудовых отношений;
- 2) принципы солидарности, конфликта и дискредитации;
- 3) принципы патернализма и социального партнерства;
- 4) принципы справедливости и легирования

**9 Принципы конфликта предполагает:**

- 1) случай обострения противоречий в трудовых отношениях;
- 2) добровольное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений;
- 3) преобладающую роль государства в социально-трудовых отношениях;
- 4) активные позиции субъектов социально-трудовых отношений при защите своих прав

**10 Дискриминация не допускается при:**

- 1) наем на работу;
- 2) выбора профессии;
- 3) распределения прибыли;
- 4) оплаты труда

**11 Принцип патернализма предполагает:**

- 1) полную регламентацию государством социально-трудовых отношений;
- 2) преобладающую роль государства в социально-трудовых отношениях;
- 3) произвольное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений;
- 4) активные позиции субъектов социально-трудовых отношений при защите своих интересов

**12 Основные факторы, влияющие на формирование и развитие социально-трудовых отношений:**

- а) социальная политика;
- б) глобализация экономики;
- в) развитие общественного труда и производства;
- г) все ответы правильные

**13 Социальная политика - это:**

- а) уровень форм и функционирования социально-трудовых отношений;
- б) фактор формирования и функционирования социально-трудовых отношений;

- в) принцип формирования и функционирования социально-трудовых отношений;
- г) предмет формирования социально-трудовых отношений

#### **14 Глобализация экономики цех**

- а) фактор формирования и функционирования социально-трудовых отношений;
- б) уровень формирования и функционирования социально-трудовых отношений;
- в) принцип формирования и функционирования социально-трудовых отношений;
- г) предмет формирования социально-трудовых отношений

#### **15 Развитие общественного труда и производства - это:**

- а) уровень формирования и функционирования социально-трудовых отношений;
- б) принцип формирования и функционирования социально-трудовых отношений;
- в) предмет функционирования социально-трудовых отношений;
- г) фактор формирования и функционирования социально-трудовых отношений

#### **16 Социальную защиту в отличие от социальной поддержки:**

- а) обеспечивает социальную защищенность нетрудоспособного населения и социально уязвимых слоев трудоспособного населения;
- б) обеспечивает социальную защищенность всем категориям населения;
- в) обеспечивает социальную защищенность наемной рабочей силе;
- г) обеспечивает социальную защищенность граждан, попавших в экстремальную ситуацию

#### **17 Социальная помощь - это:**

- а) система мер, касающихся экономически активного населения;
- б) система мер, касающихся нетрудоспособного населения;
- в) система мер, касающихся всего населения;
- г) система мер, касающихся уязвимых слоев трудоспособного населения

#### **18 Программно-нормативная регламентация включает:**

- а) определенные границы, в которых осуществляют свою деятельность субъекты социально-трудовых отношений;
- б) перечень трудовых соглашений, в рамках которых осуществляют свою деятельность субъекты социально-трудовых отношений;
- в) совокупность программ развития и функционирования рынка труда;
- г) систему балансов трудовых ресурсов

#### **19 Целью социальной политики являются:**

- а) повышение уровня и качества жизни населения;
- б) предоставление трудоспособному лицу возможностей, которые позволят ей своим трудом обеспечить благосостояние семьи;
- в) предоставление трудоспособному лицу возможностей формирования накоплений и их эффективного инвестирования;
- г) все ответы правильные

#### **20 Социальная политика как одно из направлений программно-нормативной регламентации предусматривает:**

- а) регламентацию перемещения рабочей силы;
- б) пенсионное обеспечение, социальное страхование, медицинское страхование;
- в) выплате пособия;
- г) регистрацию безработных, профессионально-учебные мероприятия по предупреждению безработицы