

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 16.09.2025 15:14:49
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8522574



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Управление трудом в цифровой экономике» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 1

**Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации
по дисциплине**

Управление трудом в цифровой экономике

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) **«Управление персоналом в
организации»**

Присваиваемая квалификация **БАКАЛАВР**

Формы обучения

Очная, очно-заочная

Челябинск, 2025



Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень формируемых компетенций
 - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной
3. Содержание оценочных средств по дисциплине
 - 3.1 Виды оценочных средств
 - 3.2 Содержание оценочных средств
4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации
 - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (защиты отчета)
 - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций



1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль): «Управление персоналом в организации»

Дисциплина: Управление трудом в цифровой экономике

Семестр (семестры) изучения: для очной формы обучения – 7 семестр, для очно-заочной формы обучения - 7 семестр

Форма промежуточной аттестации: зачет

Для очной формы обучения применяется балльно-рейтинговая система оценивания.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3	4
ПК-1:	Способен управлять разработкой и согласованием инновационных проектов в государственном и коммерческом секторах, осуществлять контроль за их реализацией	ПК-1.1. Знает законодательные основы, методы и формы государственного управления инновационной деятельностью, основные методы анализа и контроля реализации инновационных проектов, в т.ч. в технических системах. ПК-1.2 Умеет применять методы бизнес-планирования и проектирования; анализа и контроля реализации инновационных проектов в государственном и коммерческом секторах, контроля за их реализацией. ПК-1.3 Владеет	Знать: законодательные основы, методы и формы государственного управления инновационной деятельностью, основные методы анализа и контроля реализации инновационных проектов, в т.ч. в технических системах. Уметь: применять методы бизнес-планирования и проектирования; анализа и контроля реализации инновационных проектов в государственном и коммерческом секторах, контроля за их реализацией. Владеть: навыками разработки инновационных проектов, представления результатов деятельности объекта управления в виде документов, отчетов, презентаций.



		навыками разработки инновационных проектов, представления результатов деятельности объекта управления в виде документов, отчетов, презентаций	
--	--	---	--

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы, разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1.	ПК-1: Знать: законодательные основы, методы и формы государственного управления инновационной деятельностью, основные методы	Теоретические основы управления трудом в цифровой экономике. Система трудовых отношений.	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к зачету № 1-4 Задания теста № 1-50 Практическое задание № 1,2,6
2.	анализа и контроля реализации инновационных проектов, в т.ч. в технических системах. Уметь: применять методы бизнес-планирования и проектирования; анализа и контроля реализации инновационных проектов в государственном и коммерческом секторах, контроля за их реализацией.	Особенности управления трудом в цифровой трансформации организации	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к зачету № 1-9 Задания теста № 1-50
3.	Владеть: навыками разработки инновационных проектов, представления результатов деятельности	Формирование и реализация системы мотивации труда персонала и системы стимулирования труда в цифровой трансформации организации	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к зачету № 1-4 Задания теста № 1-50 Практическое задание № 1-5
4.		Система управления трудом по целям и результатам в цифровой	тест, вопросы для устного опроса	Теоретические вопросы к зачету № 1-3 Задания теста № 1-



	объекта управления в виде документов, отчетов, презентаций.	трансформации организации	(собеседования)	50 Практическое задание № 7
5.		Качество трудовой жизни персонала организации в цифровой экономике	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к зачету № 1-4 Задания теста № 1-50 Практическое задание № 1-5
6.		Управление инновационной активностью персонала в цифровой экономике	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к зачету № 1-3 Задания теста № 1-50

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов для тестирования, теоретических вопросов для собеседования и практическими заданиями.

3.2.1 База тестовых вопросов.

Выберите правильный ответ:

- Отметьте критерии, по которым деятельность человека с экономической точки зрения называется трудом:
 - целенаправленность деятельности;**
 - связь с созиданием благ;**
 - деятельность, приносящая доход;
 - общественная полезность деятельности;**
 - все перечисленное.
- Что из нижеперечисленного представляет собой классификацию видов труда по средствам и способам труда?
 - научный, инженерный, управленческий, инновационный;
 - физический и умственный;
 - ручной, механизированный, автоматизированный, автоматизированный;**
 - стационарный и передвижной;
 - легкий, средней тяжести, тяжелый.
- Выберете тенденции в сфере труда, характерные только для России.



- а) рост доли структурной безработицы;
 - б) изменение содержания труда в сторону его интеллектуализации;
 - в) растущее расхождение между ценой и стоимостью рабочей силы;**
 - г) развитие гибких форм организации труда;
 - д) преимущественное положение работодателей на рынке труда.**
4. Что такое предметы труда?
- а) вещества, на которые человек воздействует в процессе труда;**
 - б) вещи, с помощью которых человек воздействует на предмет труда в целях получения необходимых благ;
 - в) итог целенаправленной трудовой деятельности отдельного работника;
 - г) способы и приемы, применяемые для определения степени достижения результатов труда.
5. Что из нижеперечисленного может выступать в качестве предмета трудовых отношений:
- а) качество трудовой жизни;**
 - б) заработная плата;**
 - в) повышение квалификации;**
 - г) стоимость рабочей силы;
 - д) уровень цен на продукцию компании.
6. Тип трудовых отношений, имеющий целью достижение социального консенсуса на основе компромисса наемных работников и работодателей, называется:
- а) солидарность;
 - б) субсидиарность;
 - в) дискриминация;
 - г) партнерство;**
 - д) патернализм.
7. В каких ролях выступает государство как субъект трудовых отношений?
- а) законодатель;**
 - б) работодатель;**
 - в) посредник и арбитр при трудовых спорах;**
 - г) защитник интересов наемных работников;
 - д) защитник интересов работодателей.
8. Выберите верное утверждение:
- а) приоритет неформального регулирования социально - трудовых отношений над формальным является исключительно отрицательным явлением;
 - б) приоритет неформального регулирования социально - трудовых отношений над формальным имеет как отрицательные, так и положительные последствия.**
9. Подход к регулированию трудовых отношений, при котором занятость и оплата труда рассматривается как внутреннее дело работодателя (компании) и работника, которые регулируются преимущественно индивидуальными контрактами, называется:



- а) японская трудовая модель;
б) европейский подход;
в) **либеральный подход.**
10. Выберите из списка общие черты для всех моделей регулирования трудовых отношений:
а) **трудовой договор как основная форма найма на работу;**
б) **наличие профсоюзов;**
в) отсутствие предпринимательских союзов;
г) **система коллективно-договорного регулирования;**
д) моносубъектный характер регулирования;
е) сокращение участия наемного персонала в управлении.
11. Ведущая роль в регулировании трудовых отношений в России должна принадлежать:
а) **государству;**
б) наемным работникам;
в) профсоюзам;
г) работодателям и их союзам;
д) профсоюзам и союзам работодателей;
е) государству и работодателям.
12. Тип трудовых отношений, характеризующийся довлеющей ролью государства или работодателя, значительной долей регламентации трудовых отношений со стороны этих субъектов, называется:
а) солидарность;
б) субсидиарность;
в) дискриминация;
г) партнерство;
д) **патернализм.**
13. Укажите лишнее в перечисленных уровнях социального партнерства, предусмотренных Трудовым кодексом РФ:
а) межрегиональный уровень;
б) территориальный уровень;
в) **международный уровень;**
г) локальный уровень.
14. Укажите лишнее в перечисленных принципах социального партнерства:
а) уважение и учет интересов сторон;
б) добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
в) свобода выбора вопросов, выносимых на обсуждение;
г) **желательность соблюдения принятых сторонами обязательств.**
15. Кто вправе выступить инициатором проведения коллективных переговоров:
а) органы прокуратуры;
б) государственная инспекция труда;



- в) представитель работодателя;**
г) комиссия по трудовым спорам.
16. Через какую систему социального партнерства обеспечивается согласование интересов государства, работодателя и работника в России:
а) вертикальную систему социального партнерства;
б) горизонтальную систему социального партнерства;
в) межотраслевую систему социального партнерства;
г) территориальную систему социального партнерства.
17. Укажите показатели качества трудовой жизни с позиции общества в целом:
а) уровень качества рабочей силы;
б) условия и безопасность труда;
в) эффективность труда;
г) качество и уровень жизни;
д) текучесть кадров.
18. Укажите элементы качества трудовой жизни:
а) нормирование труда;
б) организация рабочего места;
в) политика карьерного роста;
г) вознаграждение за труд;
д) порядок оценки и аттестации работников.
19. Качество трудовой жизни можно рассмотреть с позиций работника, предпринимателя и общества в целом.
а) неверно;
б) верно.
20. Укажите показатели качества трудовой жизни с позиции предпринимателя:
а) удовлетворенность трудом и его оплатой;
б) условия и безопасность труда;
в) эффективность труда;
г) качество и уровень жизни;
д) текучесть кадров.
21. Показатели качества трудовой жизни, должны отражать возможность самовыражения работников, материальное и моральное поощрение, условия **труда**.
а) неверно;
б) верно.
22. Комплекс мер, направленных на достижения оптимального соответствия человека и работы через совершенствование условий труда, содержания труда, форм и методов труда и т.д. - это:
а) гуманизация труда;
б) охрана труда;
в) демократизация трудовой жизни;



- г) социальное партнерство;
д) психологизация процесса труда.
23. Укажите лишнее среди направлений гуманизации труда:
- а) **максимальная формализация социально-трудовых отношений и развитие патернализма;**
 - б) признание приоритетной роли человека как главного компонента любой социальной системы, включая и отдельную организацию.
 - в) совершенствование организационно-технического и социально-экономического содержания трудового процесса;
 - г) улучшение условий охраны и безопасности труда с учетом приоритетной роли человека в материальном и духовном производстве;
 - д) усиление мотивации и формы стимулирования работников.
24. Укажите методы, с помощью которых достигается гуманизация труда:
- а) **внедрение групповых производственных методов.**
 - б) **изменение содержания выполняемой работы;**
 - в) **профессиональное обучение и повышение квалификации;**
 - г) усиление мотивации и совершенствование стимулирования работников;
 - д) совершенствование нормирования труда.
25. Повышение гибкости занятости предполагает:
- а) **изменение подходов к организации рабочего времени, обеспечивающее максимальный учет интересов работников а также создание дистанционных рабочих мест;**
 - б) сокращение рабочего времени работника;
 - в) самостоятельный выбор сотрудником объема выполняемой работы, отсутствие контроля работодателя.
26. Что такое средства труда?
- а) вещества, на которые человек воздействует в процессе труда;
 - б) **вещи, с помощью которых человек воздействует на предмет труда в целях получения необходимых благ;**
 - в) итог целенаправленной трудовой деятельности отдельного работника;
 - г) способы и приемы, применяемые для определения степени достижения результатов труда.
27. Что из нижеперечисленного представляет собой классификацию видов труда по условиям труда?
- а) научный, инженерный, управленческий, инновационный;
 - б) физический и умственный;
 - в) ручной, механизированный, автоматизированный, автоматизированный;
 - г) **стационарный и передвижной;**
 - д) **легкий, средней тяжести, тяжелый.**
28. Какими общемировыми тенденциями характеризуется ситуация в сфере труда?
- а) **рост доли структурной безработицы;**



- б) изменение содержания труда в сторону его интеллектуализации;**
 - в) растущее расхождение между ценой и стоимостью рабочей силы;
 - г) развитие гибких форм организации труда;**
 - д) преимущественное положение работодателей на рынке труда.
29. Что из нижеперечисленного является результатом функционирования трудовых отношений:
- а) качество трудовой жизни;**
 - б) обеспечение эффективной трудовой деятельности по созданию товаров и услуг;**
 - в) установление правил взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений;**
 - г) обеспечение населения товарами и услугами;
 - д) производство товаров и услуг с минимальными затратами.
30. Отметьте критерии, по которым деятельность человека с экономической точки зрения называется трудом:
- а) целенаправленность деятельности;**
 - б) связь с созданием благ;**
 - в) деятельность, приносящая доход;
 - г) общественная полезность деятельности;**
 - д) все перечисленное.
31. Что является лишним в перечисленных ниже элементах системы трудовых отношений:
- а) субъекты отношений;
 - б) предметы, по поводу которых возникают отношения;
 - в) типы взаимодействий субъектов по поводу предмета отношений;
 - г) методы взаимодействий субъектов по поводу предмета отношений;**
 - д) результат взаимодействия субъектов.
32. Что является главной целью создания профсоюзов?
- а) защита интересов наемных работников;**
 - б) защита прав граждан и организаций;
 - в) посредничество и арбитраж при трудовых спорах;
 - г) защита интересов работодателей.
33. Тип трудовых отношений, при котором происходит произвольное ограничение прав субъектов этих отношений, преграждающее доступ им к равным возможностям на рынке труда, называется:
- а) солидарность;
 - б) субсидиарность;
 - в) дискриминация;**
 - г) партнерство;
 - д) патернализм.



34. Что из нижеперечисленного может выступать в качестве предмета трудовых отношений:
- а) **качество трудовой жизни;**
 - б) **заработная плата;**
 - в) **повышение квалификации;**
 - г) стоимость рабочей силы;
 - д) уровень цен на продукцию компании.
35. Подход к регулированию трудовых отношений, при котором предполагаются высокие институциональные барьеры для увольнения работника, широкое участие государства и профсоюзов в регулировании оплаты труда, называется:
- а) японская трудовая модель;
 - б) **европейский подход;**
 - в) либеральный подход.
36. Назовите стороны социального партнерства:
- а) **работники в лице их представителей;**
 - б) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - в) **работодатели в лице уполномоченных представителей;**
 - г) комиссия по трудовым спорам;
 - д) **органы исполнительной власти всех уровней.**
37. Укажите лишнее в перечисленных формах социального партнерства:
- а) взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений;
 - б) **судебное рассмотрение трудового спора;**
 - в) участие работников в управлении организацией;
 - г) коллективные переговоры.
38. Какой тип соглашений, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, устанавливает общие принципы проведения экономической политики субъектами, их подписавшими:
- а) межотраслевые соглашения;
 - б) коллективные соглашения;
 - в) **генеральные соглашения;**
 - г) территориальные соглашения.
39. Укажите субъекты социального партнерства:
- а) **федеральные органы исполнительной власти;**
 - б) **органы местного самоуправления;**
 - в) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - г) комиссии по трудовым спорам.
40. Укажите лишнее среди типов соглашений в системе социального партнерства, предусмотренных Трудовым кодексом РФ:
- а) **генеральное коллективное соглашение;**
 - б) межотраслевое региональное соглашение;
 - в) коллективное соглашение;



г) территориальное соглашение.

41. В условиях цифровизации экономики наиболее изменчивы такие активы предприятий, как:

- А) человеческий капитал
- Б) компьютерный капитал
- В) организационный капитал**
- Г) основные фонды

42. Какие федеральные проекты включены в состав Национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации»?

- А) «Информационная помощь в развитии бизнеса»
- Б) «Социальные лифты для каждого»
- В) «Кадры для цифровой экономики»**
- Г) «Обеспечение доступа в Интернет за счет развития спутниковой связи»
- Д) «Искусственный интеллект»

43. Выберите черту цифровой революции:

- А) машины и производственное оборудование
- Б) искусственный интеллект
- В) информатизация общества
- Г) масштабное и мобильное распространение интернета**

44. Какие компоненты входят в «Цифровой индекс Иванова» (Сбербанк)?

- А) количество абонентов фиксированной телефонной связи
- Б) электронное правительство**
- В) человеческий капитал**
- Г) пропускная способность мобильной связи

45. Какие области цифровой компетенции включены в программу минимум (программа DIGCOMP Framework)?

- А) информация, создание контента, мультимедийность, решение проблем, связь
- Б) человеческий капитал, связь, создание контента, мультимедийность, решение проблем
- В) информация, связь, создание контента, безопасность, решение проблем**
- Г) человеческий капитал, информация, создание контента, мультимедийность, связь

129. Такие виды занятости, как занятость по найму, предпринимательство, самозанятость, классифицированы по признаку:

- А) организации процесса труда
- Б) форм собственности на средства производства**
- В) организации рабочего места
- Г) статуса деятельности

46. Как называется выведение персонала за штат компании?

- А) аутстаффинг**



- Б) аутсорсинг
- В) временная занятость
- Г) кадровый лизинг

47. Такие виды занятости, как постоянная, временная, сезонная, эпизодическая, классифицированы по признаку:

- А) статуса деятельности
- Б) организации процесса труда
- В) регулярности трудовой деятельности**
- Г) легитимности трудоустройства

48. Как называют совместное выполнение трудовых функций одной штатной единицы?

- А) временная занятость
- Б) разделение работы**
- В) многосторонние трудовые отношения
- Г) мобильная работа на основе ИКТ

49. Какой из факторов сдерживает развитие разделения работы?

- А) сложность определения и оценки вклада каждого сотрудника**
- Б) нехватка технической поддержки и опыта
- В) потенциальное сокращение собственного штата
- Г) нестабильность и непредсказуемость доходов

50. Каким способностям работников будут уделять особое внимание работодатели в связи с ускоряющимся развитием цифровых технологий Четвертой промышленной революции?

- А) постоянной адаптации**
- Б) способности быстро принимать решения
- В) стремление к лидерству

3.2.2 База теоретических вопросов для собеседования

1. Теоретические основы управления трудом в цифровой экономике. Система трудовых отношений.

1. В чем сущность трудовых отношений в цифровой экономике как основы социально-трудовой сферы?
2. Раскройте структурные составляющие трудовых отношений в цифровой экономике.
3. Какие существуют показатели и критерии и оценки трудовых отношений в цифровой экономике?
4. Какие факторы, воздействуют на формирование трудовых отношений в цифровой экономике?

2. Особенности управления трудом в цифровой трансформации организации

1. В чем заключается сущность регулирования трудовых отношений в современной экономике?
2. Назовите субъекты регулирования трудовых отношений.
3. Дайте характеристику социальному партнерству как эффективному



механизму регулирования трудовых отношений.

4. Назовите модели регулирования трудовых отношений.
5. Раскройте основополагающие принципы регулирования трудовых отношений.
6. Раскройте сущность понятия сферы труда.
7. Какова роль труда в жизни общества.
8. Дайте характеристику общемировых тенденций в сфере труда.
9. Дайте характеристику особенностей российской сферы труда.

3. Формирование и реализация системы мотивации труда персонала и системы стимулирования труда в цифровой трансформации организации

1. В чем заключается сущность мотивации и стимулирования труда персонала в организации.
2. Назовите этапы формирования и реализации системы мотивации труда персонала и системы стимулирования труда в цифровой трансформации организации.
3. Что входит в систему мотивов труда персонала?
4. Нарисуйте модель стимулирования труда персонала.

4. Система управления трудом по целям и результатам в цифровой трансформации организации

1. В чем сущность концепции управления по целям?
2. Что такое ключевые показатели деятельности?
3. В чем заключается сущность методики целеполагания в системе управления трудом?

5. Качество трудовой жизни персонала организации в цифровой экономике

1. В чем заключается сущность качества трудовой жизни?
2. Перечислите показатели качества трудовой жизни.
3. Какие факторы, влияют на качество трудовой жизни?
4. Дайте характеристику направлений совершенствования качества трудовой жизни.

6. Управление инновационной активностью персонала в цифровой экономике

1. Сущность инноваций, что является инновацией.
2. Сущность инновационной деятельности, инновационной активности персонала.
3. В чем заключается организация управления инновационной активности персонала?

3.2.3 База практических заданий

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью практических заданий.

Задание 1. Система трудовых отношений.

Вы работаете начальником цеха. Во вторую рабочую смену один из вспомогательных рабочих Петр в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой рабочий Сергей, пытаясь, по указанию мастера, его отремонтировать, получил производственную травму. Утром молодой мастер Николай (работает второй год после окончания вуза) видел, как Петр и Сергей распивали водку, и сделал им замечание, но они его не послушались, ссылаясь на то, что у Петра день рождения. Убыток участка от простоя оборудования и затрат на его ремонт составил 200 тыс.р. за смену. У Петра это был уже третий случай нарушения дисциплины



за год. Сергей не имел правонарушений и числился хорошим рабочим.

Как Вы поступите в данной ситуации?

1. Без объяснения причин напишете докладную записку директору по персоналу об увольнении Петра, объявлении выговора Сергею, наложении штрафа на Николая.

2. Потребуете объяснительную записку от мастера Николая и будете требовать его наказания, так как он отвечал за дисциплину и технику безопасности в цехе.

3. Пригласите всех троих (Сергея, Петра, Николая) и проведете профилактическую беседу, так как это уже не первый случай в Вашем цехе, и Вы ждете наказание.

Задание 2. В зависимости от отношения руководства компании к человеческим ресурсам персонал рассматривается либо как издержки, подлежащие сокращению, либо как ресурс увеличения прибыли, который необходимо развивать. Определите в табл.1.1, где рассматривается персонал как издержки, а где как ресурс? Обоснуйте свой ответ.

Таблица 1.1- Политика руководства по отношению к персоналу

Политика руководства по отношению к персоналу	Персонал как ресурс	Персонал как издержки
Принуждение к работе		
Рациональность в работе персонала		
Краткосрочный период планирования привлечения, развития		
Долгосрочный период планирования привлечения, развития персонала		
Результаты деятельности + Средства (обучение)		
Результаты деятельности		
Минимизация затрат		
Оптимизация затрат		
Демократичный стиль управления		
Авторитарный стиль управления		
Количество работы		
Качество работы		

Задание 3. Подчиненный (коллега старший вас по возрасту) игнорирует ваши советы и указания, делает все по своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

Как вы поступите с этим подчиненным (коллегой) в дальнейшем?

1. Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, примите обычные меры наказания.

2. В интересах дела постараетесь вызвать его на откровенный разговор, попытаетесь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт.

3. Обратитесь к коллективу, рассчитывая на то, что его неправильное поведение будет осуждено и к нему примут меры общественного воздействия.

Задание 4. Кейс на проверку умения разрабатывать и реализовывать мероприятия в



области управления трудом с целью его совершенствования.

Вы работаете начальником цеха. Во вторую рабочую смену один из вспомогательных рабочих Петр в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой рабочий Сергей, пытаясь, по указанию мастера, его отремонтировать, получил производственную травму. Утром молодой мастер Николай (работает второй год после окончания вуза) видел, как Петр и Сергей распивали водку, и сделал им замечание, но они его не послушались, ссылаясь на то, что у Петра день рождения. Убыток участка от простоя оборудования и затрат на его ремонт составил 200 тыс.р. за смену. У Петра это был уже третий случай нарушения дисциплины за год. Сергей не имел правонарушений и числился хорошим рабочим.

Как Вы поступите в данной ситуации?

1. Без объяснения причин напишете докладную записку директору по персоналу об увольнении Петра, объявлении выговора Сергею, наложении штрафа на Николая.
2. Потребуете объяснительную записку от мастера Николая и будете требовать его наказания, так как он отвечал за дисциплину и технику безопасности в цехе.
3. Пригласите всех троих (Сергея, Петра, Николая) и проведете профилактическую беседу, так как это уже не первый случай в Вашем цехе, и Вы ждете наказание.

Задание 5. Задача на навык подготовки управленческих решений по повышению эффективности управления трудом в организации

В зависимости от отношения руководства компании к человеческим ресурсам персонал рассматривается либо как издержки, подлежащие сокращению, либо как ресурс увеличения прибыли, который необходимо развивать. Определите в табл.1.1, где рассматривается персонал как издержки, а где как ресурс? Обоснуйте свой ответ.

Таблица 1.1- Политика руководства по отношению к персоналу

Политика руководства по отношению к персоналу Персонал как ресурс Персонал как издержки

Принуждение к работе

Рациональность в работе персонала

Краткосрочный период планирования привлечения, развития

Долгосрочный период планирования

привлечения, развития персонала

Результаты деятельности

Средства (обучение)

Результаты деятельности

Минимизация затрат

Оптимизация затрат

Демократичный стиль управления

Авторитарный стиль управления

Количество работы

Качество работы

Задание 6. Задачи на закрепление навыка проведения анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике.

6.1.В результате освобождения основных рабочих от выполнения функций обслуживания оперативное время должно будет возрасти у них на 10%, а индекс



численности основных и вспомогательных рабочих составит 1,05. Как изменится показатель производительности труда?

а) увеличится на 5%;

б) увеличится на 4,8%;

в) уменьшится на 4,5%.

6.2.Трудоёмкость трех операций на участке равна 0,5; 1,5; 2 мин. соответственно. Какова минимальная численность рабочих на участке, обеспечивающих ритмичную работу производственной цепочки?

а) 4 человека;

б) 6 человек;

в) 8 человек.

Задачи на закрепление навыка проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности

6.3.В результате освобождения основных рабочих от выполнения функций обслуживания оперативное время у них должно увеличиться на 15%, а индекс общей численности рабочих (основных и вспомогательных) составит 1,1. Целесообразно ли новое функциональное разделение труда?

а) да;

б) нет.

6.4.Чему равен коэффициент разделения труда, если на участке 10 рабочих, длительность смены 480 мин., а общие затраты времени на выполнение несвойственных функций составляет 220 мин.?

а) 0,047;

б) 0,953;

в) 0,218.

6.5.Длительность такта поточной линии – 4 мин. Длительность операции, закрепленной за рабочим, – 3,5 мин., в том числе время машинно-автоматической работы – 2,5 мин. Чему равен коэффициент занятости рабочего?

а) 0,286;

б) 0,25;

в) 0,625.

6.6.За два года средняя годовая выработка цемента на заводе в расчете на одного работающего возросла с 48 до 56 тыс. тонн. Насколько возросла производительность труда на заводе?

а) на 16,7%;

б) на 14,2%;

в) на 5,6%.

Задание 7. Управление по целям и результатам: реализация в системе управления трудом. Составить дерево целей и определить результат в системе управления трудом

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)

Зачет для очной и очно- заочной форм обучения проводится в рамках ответов на два вопроса собеседования. Время для подготовки к ответу на вопросы 15-20 минут.



Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

4.1.1. Критерии оценивания теоретического вопроса для собеседования

Отлично/ 9-10 баллов	Хорошо/ 6-8 баллов	Удовлетворительно/ 3-5 баллов	Неудовлетворительно/ 0-2 балла
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Низкий уровень освоения проверяемых компетенций
Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи управленческих процессов и явлений, умеет грамотно оперировать управленческими категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.	Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

4.1.2. Критерии оценивания теста

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворитель- но	Неудовлетворительно
% выполненных заданий	91-100	76-90	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	низкий

4.1.3. Критерии оценивания практического задания

Высокий уровень - 15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям



и понятиям и логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок;

Средний уровень -10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление управленческих теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;

Базовый уровень - 4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных управленческих теориях, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия, необходимые расчеты выполнены с ошибками;

Низкий 0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий.

4.2. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Для итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся очного отделения в рамках дисциплины «Основы безопасности труда» применяется балльно-рейтинговая система оценки.

Оценка «зачтено» выставляется по показателям текущей аттестации при общей сумме более 61 балла. Если студент в течение семестра набирает менее 61 балла, то он сдает зачет в форме собеседования по двум вопросам.

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично:
 - предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания теории управления, необходимые для самостоятельной разработки организационно-управленческих и экономических решений, способов их реализации; умения и навыки оценки их экономических и социальных последствий, способность осмысливать их в динамике и взаимосвязи. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи,
2. Средний уровень соответствует оценке хорошо:
 - предполагает формирование компетенций на среднем уровне: формируется общее понимание процесса управления, выработки и реализации управленческих решений; умение их анализировать и представление о возможных результатах организационно-управленческих решений, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.
3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:
 - предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о теории управления, грамотное владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в методах и принципах управленческой деятельности, нахождения организационно-управленческих решений.



4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно.

- предполагает несформированность представлений о теории управления, не владение управленческой терминологией, неумение ориентироваться в методах и принципах управленческой деятельности, находить организационно-управленческие решения.

