

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 17.09.2025 09:52:14
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322323

**38.04.02 Менеджмент/ Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием/
Грудоохранный менеджмент/2025/очная, заочная**

Фонд оценочных средств дисциплины (модуля) одобрен и рекомендован:

Проректор по учебной работе утверждено 24.02.25 А.А. Саламатов

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания № 1 от 11.02.2025

Председатель Ученого совета
факультета экономики и
управления

согласовано

А. А. Егорова

Заседанием кафедры прикладной экономики и маркетинга

Протокол заседания № 5 от 04.02.2025

Заведующий кафедрой

согласовано

С. А. Головихин

Автор (составитель)

Н. С. Тихонова

**Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13»
апреля 2021 г. № 247-1**



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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

Трудоохранный менеджмент

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»

Присваиваемая квалификация (степень)

магистр

Форма обучения

Очная, заочная

Год(ы) набора 2025

Челябинск 2025 г.



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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 (зачета)
 - 4.2 Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: **38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ**

Направленность (профиль) **Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием**

Дисциплина: **Трудоохранный менеджмент**

Семестр изучения очной формой: **3**

Семестр изучения заочной формой: **2**

Форма (формы) промежуточной аттестации: **зачет**

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)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	4
УК-6:	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Знать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки Уметь определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки Владеть способностью определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

 <p>Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Управления Кафедра Менеджмента</p>			
<p>Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p>			
Версия документа - 1	стр. 4	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

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	Знать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на осно- ве самооценки	Методологические основы трудоохранного менеджмента в техносфере	Вопросы для письменного опроса	Тестовое задание № 1-10
		Функции трудоохранного менеджмента	Вопросы для письменного опроса	Тестовое задание № 11 -25
		Управляющая система трудоохранного менеджмента	Вопросы для письменного опроса	Тестовое задание № 26-30
		Управляемая система трудоохранного менеджмента	Вопросы для письменного опроса	Тестовое задание № 31-50
2	Уметь определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на осно- ве самооценки	Методологические основы трудоохранного менеджмента в техносфере	Вопросы для письменного опроса	Письменное задание № 1-3
		Функции трудоохранного менеджмента	Вопросы для письменного опроса	Письменное задание № 4-6
		Управляющая система трудоохранного менеджмента	Вопросы для письменного опроса	Письменное задание № 7-8
		Управляемая система трудоохранного менеджмента	Вопросы для письменного опроса	Письменное задание № 9
3	Владеть способностью определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Методологические основы трудоохранного менеджмента в техносфере	Вопросы для письменного опроса	Письменное задание № 1-3
		Функции трудоохранного менеджмента	Вопросы для письменного опроса	Письменное задание № 4-6

 Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Управления Кафедра Менеджмента			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 5	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

		Управляющая система трудоохранного менеджмента	Вопросы для письменного опроса	Письменное задание № 7-8
		Управляемая система трудоохранного менеджмента	Вопросы для письменного опроса	Письменное задание № 9

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе дисциплины (модуля). Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре.

3.2 Содержание оценочных средств

1. База вопросов для тестирования

1. Охрана труда включает следующие элементы:

- корпоративные мероприятия
- +технику безопасности
- +медико-биологические мероприятия
- +социально-экономические меры защиты человека
- +правовые мероприятия

2. Безопасность жизнедеятельности состоит из следующих взаимосвязанных элементов:

- «охрана предприятия»
- +«охрана человека в процессе труда»
- +«охрана человека в быту»
- +«охрана окружающей среды (экология)»

3. Отсутствие заинтересованности работодателей в создании и обеспечении здоровых и безопасных условий труда влечет за собой ... требований охраны и гигиены труда на многих предприятиях.

- соблюдение
- +игнорирование

4. Деятельность V I I съезда ФНПР направлена на:

- увеличение уровня оплаты труда работников
- +снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний
- +улучшение условий труда работников сохранение и укрепление их здоровья

5. Основные причины неудовлетворительных условий труда - это:



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

старение и низкая квалификация работников на производстве
+недостаточный уровень обучения и контроля навыков и знаний по охране труда
+низкая квалификация административно-технических руководителей производства
+старение и износ основных производственных фондов

6. Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

государственная экспертиза бытовых условий работников
+установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда
+обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников
+государственное управление охраной труда
+государственная экспертиза условий труда

7. Законодательство Российской Федерации об охране труда состоит из:

Уголовного кодекса
+соответствующих норм Конституции РФ
+Трудового кодекса

8. Органы, осуществляющие управление охраной труда - это:

Фонд пенсионного страхования
+Фонд социального страхования
+Министерство образования РФ
+Минздравсоцразвития (ранее Минтруда) РФ
+Министерство культуры РФ

9. Основные направления государственной политики в области охраны труда изложены:

в статье 211 ТК
в статье 220 ТК
+в статье 210 ТК

10. Действующая в РФ система нормативных правовых актов, которая содержит государственные нормативные требования охраны труда, состоит из:

свода правил поведения работников на производстве
+правил устройства и безопасной эксплуатации
+межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда
+гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда
+свода правил по проектированию и строительству



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

11. Кроме правовых, организационно-технических, социально-экономических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических и реабилитационных мероприятий по охране труда следует учитывать:

нервнопаралитические мероприятия
+мотивационные мероприятия
+психофизиологические мероприятия

12. Управление охраной и безопасностью труда в организации осуществляет:

персонал организации
собственник организации
+руководитель организации

13. Означает ли создание на предприятии службы охраны труда, что другие службы и подразделения не должны заниматься проблемами безопасности работающих?

означает
+не означает

14. К основным терминам и определениям по охране и улучшению условий труда относятся:

предельно допустимый сброс (ПДС)
предельно допустимый выброс (ПДВ)
+предельно допустимая концентрация (ПДК)
+предельно допустимый уровень (ПДУ)

15. Работа по охране труда должна проводиться:

бесконтрольно
+комплексно
+постоянно
+целенаправленно

16. В соответствии с действующим законодательством безопасность труда обязан обеспечить:

работник организации
+работодатель организации

17. В соответствии с требованиями Трудового кодекса работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации жилых зданий и сооружений, а также применяемых в быту инструментов и материалов



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- +безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов
- +применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников
- +соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте

18. Основными задачами службы охраны труда являются:

- организация работы по обеспечению выполнения работниками производственных заданий
- +информирование и консультирование работников организации, в том числе ее руководителя, по вопросам охраны труда
- +организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда

19. В отсутствие руководителя организации ответственным за состояние охраны и условий труда является:

- главный бухгалтер
- заместитель руководителя
- финансовый директор
- +главный инженер

20. Основные задачи и функции службы охраны труда регламентированы в:

- Постановлении Министерства культуры РФ
- Постановлении Министерства образования РФ
- +Постановлении Минтруда и соцразвития РФ

21. Инструкция по охране труда – это:

- нормативный правовой акт, содержащий государственные требования по охране труда при выполнении работ на производстве и в быту
- +нормативный правовой акт, содержащий государственные требования по охране труда при выполнении работ на производстве

22. Подготовка и аттестация специалистов по вопросам безопасности проводится в объеме, соответствующем:

- функциональным обязанностям
- производственным обязанностям
- +должностным обязанностям

23. В зависимости от назначения инструкции по охране труда подразделяются на :



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

внутри отраслевые типовые инструкции по охране труда
региональные типовые инструкции по охране труда
+межотраслевые типовые инструкции по охране труда
+отраслевые типовые инструкции по охране труда

24. Существуют следующие виды инструктажей:

вторичный
+первичный
+повторный
+целевой
+вводный

25. Проверка знаний в аттестационных комиссиях может проводиться:

в виде тестов
в виде зачетов
+в виде отдельных экзаменов
+в виде комплексных экзаменов

26. Нахождение вредных веществ в воздухе рабочей зоны ограничивается

предельно допустимыми сбросами (ПДС)
предельно допустимыми выбросами (ПДВ)
предельно допустимыми уровнями (ПДУ)
+предельно допустимыми концентрациями (ПДК)

27. По степени воздействия на организм вредные вещества бывают следующих классов опасности:

вещества почти не опасные
+вещества высокоопасные
+вещества малоопасные
+вещества чрезвычайно опасные

28. Аттестация рабочих мест по условиям труда включает :

оценку знаний работников по вопросам безопасности труда
+оценку травмобезопасности рабочих мест
+учет обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты
+гигиеническую оценку существующих условий и характера труда

29. Опасный производственный фактор - это:

такой фактор, воздействие которого на работающего в определенных условиях



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

приводит к депрессии или к внезапному резкому ухудшению настроения
+такой фактор, воздействие которого на работающего в определенных условиях
приводит к травме или другому внезапному резкому ухудшению здоровья

30. Производственные факторы, влияющие на условия и безопасность труда, бывают следующих видов:

мотивационные
+технические
+санитарно-гигиенические
+природно-климатические
+психофизиологические

31. Причины производственного травматизма и заболеваний бывают следующих видов:

природно-климатические
+психофизиологические
+санитарно-гигиенические
+организационные
+технические

32. Расследованию и учету в соответствии со статьей 227 Трудового кодекса подлежат несчастные случаи :

при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы на личном дачном участке
+при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя
+происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя

33. Социальное страхование населения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Российской Федерации является:

не обязательным
желательным
+обязательным

34. Оформление материалов несчастных случаев на производстве и их учет производится в соответствии :

с правилами делопроизводства
+с Постановлением Минтруда и соцразвития РФ
+с Трудовым кодексом РФ



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

35. Может ли в расследовании несчастного случая, по требованию пострадавшего, принимать участие его доверенное лицо ?
- не может
+может
36. Постановление "О создании системы сертификации работ по охране труда в организациях" содержит:
- правила сертификации готовой продукции
+положение о системе сертификации работ по охране труда в организациях
+правила сертификации работ по охране труда
+положение о знаке соответствия работ по охране труда в организациях
37. Могут ли рядовые работники привлекаться к дисциплинарной, материальной и уголовной ответственности за нарушение Законодательства по охране труда?
- не могут
+могут
38. Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании обращений :
- органов Фонда медицинского страхования Российской Федерации
+работников
+профессиональных союзов
+работодателей
39. В соответствии со статьей 220 Трудового кодекса РФ в случае не обеспечения работника по установленным нормам средствами индивидуальной защиты работодатель ... требовать от работника исполнения трудовых обязанностей.
- имеет право
+не имеет права
40. Работодатель, в соответствии со ст. 221 Трудового кодекса РФ обязан обеспечить приобретение и выдачу за счет ... специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- личных средств владельцев предприятия
средств работников
+собственных средств



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

41. Социальное значение охраны труда заключается в содействии росту эффективности общественного производства путем непрерывного совершенствования и улучшения условий ...
- труда и быта
 - жизни
 - быта
 - +труда
42. Является ли экономический эффект мероприятий по охране труда единственным критерием целесообразности проведения мероприятий?
- да
 - +нет
43. Экономический эффект мероприятий по улучшению условий и охране труда определяется:
- суммой социального ущерба от производственного травматизма и профессиональных заболеваний
 - +суммой предотвращенного ущерба от производственного травматизма и профессиональных заболеваний
 - +сокращением расходов на льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях
 - +увеличением прибыли предприятия за счет прироста производительности труда
44. Источники финансирования охраны труда - это:
- Пенсионный фонд
 - +Федеральный фонд охраны труда
 - +Фонды охраны труда предприятий
 - +Территориальные фонды охраны труда
45. Экономический механизм управления охраной труда заключается в следующем:
- обеспечение личной заинтересованности работодателя в улучшении собственных условий жизни
 - планирование и финансирование корпоративных мероприятий
 - +обеспечение экономической заинтересованности работодателя в улучшении условий труда
 - +планирование и финансирование мероприятий по охране труда
46. Задачей трудоохранного менеджмента является выявление и реализация управленческих решений ...



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

по обеспечению предприятия сырьем
по материально-техническому обеспечению
+по обеспечению безопасности труда

47. Имеет ли трудоохранный менеджмент свою методологию, свои средства познания и принципы обеспечения безопасности?

нет

+да

48. Эффективность трудоохранных мероприятий бывает следующих видов:

трудовая

+техническая

+экологическая

+социальная

+экономическая

49. К функциям трудоохранного менеджмента на любом уровне управления относятся:

повышение организационной культуры

+контроль за состоянием безопасности труда

+повышение трудоохранной культуры

+анализ производственного травматизма и заболеваемости

+оценку состояния охраны труда

50. Управлением основными составляющими охраны труда не занимается ... менеджмент:

социально-экономический

правой трудоохранный

гигиенический

техничко-технологический

+правой природоохранный

2. База контрольных заданий для семинарских занятий

Вопрос 1. Безопасность организации и ее направления

Под безопасностью предприятия обычно понимается защита от угрозы нанесения ему ущерба, т.е. безопасность предприятия - это состояние защищенности его жизненно важных интересов от внутренних и внешних угроз (источников опасности). Подобная защищенность достигается применением комплекса мер правового, экономического, организационного, инженерно -технического и социально-психологического характера.

Существующее мнение о том, что безопасность - это, прежде всего, физическая защищенность, не совсем верно.

Безопасность предпринимательской деятельности сегодня - это прогноз и создание систем и

 <p>Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Управления Кафедра Менеджмента</p>			
<p>Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p>			
Версия документа - 1	стр. 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

мер защиты и минимизации коммерческих рисков.

Под хозяйственным (предпринимательским) будем понимать риск, возникающий при любых видах деятельности, связанных с производством продукции, товаров, услуг, их реализацией, товарно - денежными, и финансовыми операциями, коммерцией, осуществлением социально-экономических и научно - технических проектов.

Сложность классификации предпринимательских рисков заключается в их многообразии. С риском предпринимательские фирмы сталкиваются всегда при решении как текущих, так и долгосрочных задач. Существуют определенные виды рисков, действию которых подвержены все без исключения организации, но наряду с общими, есть специфические виды риска, характерные для определенных видов деятельности: так, банковские риски отличаются от рисков в страховой деятельности, а последние в свою очередь от рисков в промышленном производстве.

Видовое разнообразие рисков очень велико - от пожаров и стихийных бедствий до межнациональных конфликтов, изменений в законодательстве, регулирующем предпринимательскую деятельность, и инфляционных колебаний. стройной системы классификации предпринимательских рисков. Существует множество подходов к классификации риска. Определенный интерес представляет классификация предпринимательского риска И. Шумпетером, который выделяет два вида риска:

- риск, связанный с возможным техническим провалом производства, сюда же относится также опасность потери благ, порожденная стихийными бедствиями;

- риск, сопряженный с отсутствием коммерческого успеха.

Ю. Осипов различает три вида предпринимательского риска: инфляционный, финансовый и операционный. В свою очередь С. Валдайцев разделяет все риски на две группы: коммерческие и технические. Существуют и другие подходы к классификации предпринимательских рисков, но они, как правило, повторяют рассмотренные выше. Однако все перечисленные виды риска недостаточно полно отражают его разнообразие, поэтому необходимо в первую очередь выделить типы рисков, сгруппировав их по определенным признакам.

С риском предприниматель сталкивается на разных, этапах своей деятельности, и, естественно, причин возникновения конкретной рискованной ситуации может быть очень много. Обычно под причиной возникновения подразумевается какое-то условие, вызывающее неопределенность исхода ситуации. Для риска такими источниками являются: непосредственно хозяйственная деятельность предприятия, деятельность самого предпринимателя, недостаток информации о состоянии внешней среды, оказывающей влияние на результат предпринимательской деятельности. Исходя из этого следует различать:

- риск, связанный с хозяйственной деятельностью;
- риск, связанный с личностью предпринимателя;
- риск, связанный с недостатком информации о состоянии внешней среды.

Вопрос 2. Охрана труда и принципы управления безопасностью труда в организации

Согласно ч. 1 ст. 211 ТК РФ в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ и субъектов РФ устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Положения):

- стандарты безопасности труда. Они регламентируют осуществление социально-

 <p>Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Управления Кафедра Менеджмента</p>			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда (ч. 13 ст. 209 ТК РФ);

- правила и типовые инструкции по охране труда;
- государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы.

Согласно ч. 1 ст. 216 ТК РФ государственное управление охраной труда осуществляется непосредственно Правительством РФ, а также по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий. Таким федеральным органом является Минздравсоцразвития России в соответствии с п. 1 Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации (утв. Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 N 321 "Об утверждении Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации").

Вопрос 3. Законодательная база безопасных условий труда

Охрана жизни и здоровья работников - первостепенная задача и государства, и работодателя по отношению к результатам трудовой деятельности, что является общечеловеческим принципом, отвечающим Всеобщей декларации прав и свобод человека, конвенциям и декларациям Международной организации труда, а также соответствует международным обязательствам Российской Федерации, Конституции Российской Федерации.

В соответствии со ст.37 Конституции РФ каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Данный принцип предполагает наличие и функционирование в организациях определенной системы охраны труда, однако администрация не всегда уделяет ей должное внимание. Законодательство России об охране труда основывается на Конституции РФ и состоит из упомянутого Закона об основах охраны труда, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также законов и иных нормативных правовых актов субъектов федерации.

Целый ряд документов регулируют вопросы, непосредственно связанные с охраной труда, такие как: обучение по охране труда, трудовой дисциплины, обязательное социальное страхование, возмещение при несчастных случаях и профессиональных заболеваниях на производстве, особенности трудовой деятельности отдельных категорий работников, гарантий и компенсаций работников, вопросы обеспечения безопасных условий труда и другое.

Согласно части 2 статьи 210 ТК РФ реализация этого направления государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

На уровне Федерации административный контроль в сфере охраны труда осуществляют Федеральная инспекция труда, Государственный архитектурно-строительный надзор, Государственный горный и промышленный надзор, Госэнергонадзор, Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору, Государственный пожарный надзор, которые имеют в субъектах Федерации региональные отделения и службы. В организациях и на предприятиях действуют службы по охране труда, взаимодействующие с работодателем,

 <p>Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Управления Кафедра Менеджмента</p>			
<p>Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p>			
Версия документа - 1	стр. 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

профсоюзами и с инспекцией по труду.

30 июня 2006 года принят Федеральный закон N 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации" (далее - Закон N 90-ФЗ), который вступил в действие с 6 октября 2006 года. Внесены изменения в более чем 300 статей ТК РФ, его текст дополнен 13 новыми статьями.

По тексту ТК РФ понятие "организация" заменено на понятие "работодатель", что позволяет снять формальные препятствия при применении норм трудового права в случаях, когда работодатель не является юридическим лицом. Теперь работодатель обязан выплатить денежную компенсацию своим работникам, если были задержки с выплатой зарплаты, отпускных и других начислений. При этом уточняется, что эти обязательства возникают независимо от наличия вины работодателей.

Вопрос 4. Условия труда, элементы и факторы

Выполнение любой работы в течение продолжительного времени сопровождается утомлением организма, которое проявляется в снижении работоспособности человека. Воздействие на утомление оказывает не только физическая и умственная работа, но и окружающая производственная среда, т. е. условия, в которых протекает его работа.

Условия труда - это совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда.

Исходя из характера выполняемых работ, условия труда специфичны как для каждого производства, цеха, так и для каждого рабочего места.

Факторы, формирующие условия труда, объединены в следующие группы:

- социально-экономические;
- психофизиологические;
- санитарно-гигиенические;
- эстетические;
- социально-психологические.

Социально-экономические факторы включают законодательную и нормативно-правовую базу, которые регламентируют условия труда, повседневный надзор, систему льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях.

Психофизиологические факторы обусловлены содержанием и характером труда. К ним относятся физическая и нервно-психическая нагрузки, монотонность, эстетический (уборка туалетов, работа с гноем) и физический дискомфорт (работа в индивидуальных средствах защиты, сменность).

Санитарно-гигиенические условия определяют внешнюю производственную среду (микроклимат, шум, состояние воздуха, освещение и пр.).

Эстетические факторы способствуют формированию положительных эмоций у работника (архитектурно-конструктивно-художественное оформление интерьера, оборудования, производственной одежды).

Социально-психологические факторы характеризуют взаимоотношение в трудовом коллективе.

Перечисленные группы факторов условий труда составляют основу производственной обстановки.

Вопрос 5. Производственный травматизм и профессиональная заболеваемость



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 17

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Производственная травма (трудовое увечье) - это следствие действия на организм различных внешних, опасных производственных факторов. Чаще производственная травма - это результат механического воздействия при наездах, падениях или контакте с механическим оборудованием.

Существует принятая классификация производственных травм, в соответствии с которой выделяют следующие виды травм на производстве:

- резаные раны, сопровождающиеся кровотечениями, повреждениями сосудов, костей и сухожилий. Такая травма является следствием действия острого предмета. Такого, например, как металлическая стружка, какой-либо инструмент или стекло;
- колотые раны. Имеют внутреннее подразделение на колотые и неколотые. Возникают вследствие воздействия острого предмета, который способен проколоть кожный покров и даже внутренние органы. Самыми опасными травмами такого вида считаются травмы живота и грудной клетки;
- рваные раны подразделяют на осколочные и дробные. Обычно сопровождаются разрушением тканей на больших поверхностях;
- ушибленные раны, являются следствием удара тупым тяжёлым предметом. При падении работника с высоты могут возникать особенно часто;
- ампутация, экзартикуляция; такая рана одна из самых опасных, особенно если речь идёт о полной ампутации конечностей, которые могут оказаться отрезанными, оторванными и полностью раздробленными;
- переломы костей;
- вывихи суставов.

По характеру воздействия, производственные травмы могут быть механическими, термическими, химическими и электрическими.

Производственный травматизм - это совокупность несчастных случаев на производстве (предприятии).

Различают несколько причин производственного травматизма

Технические, возникающие вследствие конструкторских недостатков, неисправностей машин, механизмов, несовершенства технологического процесса, недостаточной механизации и автоматизации тяжёлых и вредных работ.

Санитарно - гигиенические, связанные с нарушением требований санитарных норм (например, по влажности, температуре), отсутствием санитарно - бытовых помещений и устройств, недостатками в организации рабочего места и др.

Организационные, связанные с нарушением правил эксплуатации транспорта и оборудования, плохой организацией погрузочно - разгрузочных работ, нарушением режима труда и отдыха (сверхурочные работы, простои и т.п.), нарушением правил техники безопасности, несвоевременным инструктажем, отсутствием предупредительных надписей и др.

Психофизиологические, связанные с нарушением работниками трудовой дисциплины, опьянением на рабочем месте, умышленным самотравмированием, переутомлением, плохим здоровьем и др.

Анализируя динамику изменения состояния травматизма в России, необходимо учитывать фактор безработицы. Так, например, по официальным данным на конец 1999 года она составила около 10 млн. человек и ее рост продолжается при снижении численности населения. В настоящее время большое количество трудоспособного населения России



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 18

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

занято в таких сферах деятельности, где отсутствует официальная статистика травматизма и профессиональных заболеваний.

Профессиональное заболевание - это повреждение здоровья работника в результате постоянного или длительного воздействия на организм вредных условий труда.

Различают острые и хронические профессиональные заболевания. К острым относят профессиональные заболевания, возникшие внезапно (в течение одной рабочей смены) из-за воздействия вредных производственных факторов с большим превышением предельно допустимого уровня или предельно допустимой концентрации.

Профессиональное заболевание, при котором заболело два и более работников, называется групповым профессиональным заболеванием.

Предельно допустимый уровень производственного фактора – это уровень производственного фактора, воздействие которого при работе установленной продолжительности в течение всего трудового стажа не приводит к травме, заболеванию или отклонению в состоянии здоровья в процессе работы или в отдалённые сроки жизни настоящего и последующего поколений.

Острое профессиональное заболевание возможно в виде ожога глаз ультрафиолетовым излучением при выполнении сварочных работ, при отравлении хлором, оксидом углерода и др.

Хронические профессиональные заболевания развиваются после многократного и длительного воздействия вредных производственных факторов, например, вибрации, производственного шума и др.

Вопрос 6. Управление безопасностью труда

Основной целью управления безопасностью труда является организация работы по обеспечению безопасности, снижению травматизма и аварийности, профессиональных заболеваний, улучшению условий труда на основе комплекса задач по созданию безопасных и безвредных условий труда.

Безопасностью труда называют состояние условий труда, при котором исключено воздействие на работающих опасных и вредных производственных факторов. Условия труда - это совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда (ст. 209 ТК РФ).

Основной спецификой законодательства РФ в области охраны труда является то, что централизованные нормы трудового законодательства устанавливают необходимый минимум правовых мер по охране труда, а в конкретных соглашениях и договорах этот минимум конкретизируется.

Задачи:

- создание системы законодательных и нормативных правовых актов в области охраны труда;
- надзор и контроль за соблюдением законодательных и нормативно правовых актов;
- оценка и анализ условий и безопасности труда, которые выявляет аттестация рабочих мест по условиям труда;
- анализ состояния травматизма и заболеваемости, расследование и учет несчастных случаев на производстве;
- обучение и инструктирование работающих правилам и требованиям безопасности;
- разработка мероприятий по улучшению условий труда и обеспечению норм и правил безопасности труда.

 <p>Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Управления Кафедра Менеджмента</p>			
<p>Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p>			
Версия документа - 1	стр. 19	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Законодательство о труде и об ОТ имеет развитую систему на международном, федеральном и региональном уровнях. Трудовое законодательство закрепляет и конкретизирует систему трудовых прав и свобод, регулирует отношения работников и работодателей, возникающие в связи с заключением и реализацией трудовых договоров, коллективных договоров и соглашений.

Законодательство об ОТ устанавливает правовые основы регулирования отношений в области ОТ между работниками, работодателями, государственными органами, органами местного самоуправления, общественными организациями, обеспечивает реализацию государственной политики в области ОТ и направлено на создание условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Законодательство РФ о труде и об ОТ основывается на Конституции РФ и состоит из федеральных законов (ФЗ) и иных нормативных правовых актов РФ, а также законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ. В перечень основных законодательных актов РФ входят:

- Конституция РФ (от 12.12.1993);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (от 30.12.2001г. №197-ФЗ);
- №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (от 24.07.1998г.);
- №17-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях» (от 10.01.2003г.);
- №116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» (от 21.07.1997г.);
- №128-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» (от 08.08.2001г.);
- №52-ФЗ « О санитарно — эпидемиологическом благополучии населения». Статьи 25-27, 34, 55 (от 30.03.1991г.);
- №69-ФЗ «О пожарной безопасности» (от 21.12.1994г.);
- №184-ФЗ «О техническом регулировании» (от 06.10.1999г.);
- №14-ФЗ «Гражданский Кодекс РФ» (от 26.01.1996г.);
- Кодекс РФ об административных правонарушениях (от 20.12.2001г.);
- Уголовный Кодекс РФ (от 13.06.1996г. №63-ФЗ).

В субъектах РФ законодательство о труде и об ОТ составляют Конституции или Уставы субъектов РФ, законы об ОТ, о социальном партнёрстве, об организации местного самоуправления, об объединениях работодателей.

Вопрос 7. Службы охраны труда

СЛУЖБА ОХРАНЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ —

самостоятельное структурное подразделение организации, образованное с целью обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением и состоящее из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем (начальником) службы ОТ. В соответствии со ст. 217 ТК РФ у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба ОТ (далее — С.) или вводится должность специалиста по ОТ, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. С. подчиняется непосредственно _ руководителю организации или его заместителю.

 <p>Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Управления Кафедра Менеджмента</p>			
<p>Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p>			
Версия документа - 1	стр. 20	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании С. или введении должности специалиста по ОТ с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя С., штатного специалиста по ОТ их функции осуществляют работодатель — индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области ОТ, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации, оказывающие услуги в области ОТ, подлежат обязательной аккредитации. Перечень услуг, для оказания которых необходима аккредитация, и правила аккредитации устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Организация труда работников С. предусматривает регламентацию их должностных обязанностей, закрепление за каждым из них определенных функций по ОТ в подразделениях организации в соответствии с должностными инструкциями. Для проведения мероприятий по охране труда (обучение, инструктажи, семинары, лекции, выставки и др.) необходимо оборудовать кабинет по охране труда.

Структура и численность работников С. определяются работодателем в зависимости от количественного состава организации, характера УТ, степени опасности производств и др. факторов с учетом Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях, утвержденных постановлением Минтруда России от 22 января 2001 г. № 10.

Если производственные подразделения удалены друг от друга на расстояние 0,5—1,5 км, то к рассчитанной по нормативам численности следует устанавливать коэффициент 1,2; если более 1,5 км — коэффициент 1,4.

Начинать в организации создание системы управления охраной труда (СУОТ) следует с определения конкретных потребностей организации в соответствии с ее величиной и родом деятельности. Затем намечают цели и вырабатывают политику в области ОТ.

Вопрос 8. Затраты на охрану труда и технику безопасности

Согласно статье 212 Трудового кодекса РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

В связи с их выполнением организация осуществляет определенные затраты.

...НА ОТДЕЛЬНЫЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

Если в штате строительной компании более 50 человек, то в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ необходимо создать службу охраны труда. Вместо создания отдельной службы может быть введена должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. Кроме того, руководитель организации имеет право самостоятельно осуществлять охрану труда или привлекать для этого сторонние специализированные организации. Последние обязательно должны иметь аккредитацию.

При создании службы охраны труда следует руководствоваться Рекомендациями по организации работы службы охраны труда в организации. Служба охраны труда, как правило, находится в непосредственном подчинении у руководителя организации и выполняет следующие функции:

- контролирует выполнение работниками требований охраны труда и соблюдение

 <p>Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Управления Кафедра Менеджмента</p>			
<p>Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p>			
Версия документа - 1	стр. 21	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда;

- организует профилактические работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных и обусловленных производственными факторами заболеваний;

- проводит мероприятия по улучшению условий труда и др.

Обратите внимание: на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда должно отчисляться не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции (ст. 226 Трудового кодекса РФ).

Вопрос 9. Факторы работоспособности и профилактика утомляемости

Важной мерой профилактики утомления является обоснование и внедрение в производственную деятельность наиболее целесообразного режима труда и отдыха. Это необходимо в производственных процессах, которые сопровождаются большими затратами энергии или постоянным напряжением внимания. Следует учитывать также, что длительность перерывов при выполнении одинаковой работы должна соответствовать возрастным особенностям организма.

При разрешении проблемы утомления следует иметь в виду, что в период отдыха происходит не только ликвидация утомления, но и потеря положительных свойств, приобретаемых во время выполнения работы, т. е. состояния "вработываемости" или "рабочей установки", имеющих по - следствием повышение количества и качества выполняемой работы.

Таким образом, длительность и чередование перерывов должны не только восстанавливать основные физиологические функции, но и сохранять положительные факторы, способствующие повышению производительности труда.

Большое значение в профилактике утомления имеет активный отдых, в частности физические упражнения, проводимые во время коротких производственных перерывов. Физкультура на предприятиях повышает производительность труда от 3 до 14% и улучшает некоторые показатели физиологического состояния организма работающих.

В последнее время для снятия нервно-психического напряжения, борьбы с утомлением, восстановления работоспособности довольно успешно используют функциональную музыку, а также кабинеты релаксации или комнаты психологической разгрузки. В основе благоприятного действия музыки лежит вызываемый ею положительный эмоциональный настрой, необходимый для любого вида работы. Вместе с тем музыка не только улучшает настроение работающих, но и повышает работоспособность и производительность труда.

Одним из элементов психологической разгрузки является аутогенная тренировка, основанная на комплексе взаимосвязанных приемов психической саморегуляции и несложных физических упражнений со словесным самовнушением. Главное внимание уделяется приобретению и закреплению навыков мышечного расслабления, позволяющих нормализовать психическую деятельность, эмоциональную сферу и вегетативные функции.

Большую роль в организации производственного процесса играет ритм работы, который тесно связан с механизмом образования динамического стереотипа. Факторы, нарушающие ритмичность труда, не только снижают его производительность, но и способствуют быстрому утомлению. Например, ритмичность и относительная несложность работы на конвейере доводят рабочие движения до автоматизма, делая их более легкими и требующими меньшего напряжения нервной деятельности.

Однако излишний автоматизм рабочих движений, переходящий в монотонность, может



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

привести к преждевременной усталости и сонливости. Последнее объясняется тем, что однообразные и слабые раздражения могут привести к развитию разлитого торможения в коре головного мозга. Так как работоспособность человека колеблется в течение дня, необходим переменный ритм движения конвейера с постепенным ускорением в начале рабочего дня и замедлением к концу смены.

Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре.

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)

Непосредственно зачет проводится в 2 этапа.

На первом этапе студент выполняет тест из 20 вопросов.

Продолжительность – 20 минут.

На втором этапе студент готовит ответ на один из теоретических вопросов для собеседования. Продолжительность – 20 мин.

4.2 Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса

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	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций
Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, умеет грамотно оперировать основными категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения,	Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать основными категориями, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные	Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать основными категориями, но допускает существенные неточности, затрудняется	Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

 Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Управления Кафедра Менеджмента			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 23	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.	знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.	аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.	
---	---	--	--

4.2.2. Критерии оценивания теста

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте. Каждый правильный ответ оценивается в 0,5 балла.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
% выполненных заданий	90-100	76-89	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	недостаточный

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся в рамках дисциплины применяется балльно-рейтинговая система оценки.

Набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными на зачете.

Итоговая оценка:

91-100 баллов – отлично;

76-90 баллов – хорошо;

61-75 баллов – удовлетворительно;

60 и менее баллов – неудовлетворительно;

61-100 баллов – зачтено;

60 и менее баллов – не зачтено.

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения

 Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Управления Кафедра Менеджмента			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 24	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

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». Он 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». Он предполагает формирование компетенций на более высоком 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». Он 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».

Зачтено/ 5-6 баллов	Базовый уровень уровень освоения проверяемых компетенций	Ответ обучающегося частично раскрывает задание, содержит примеры, но они не полностью соответствуют заданию, либо разработаны не самостоятельно. Ответ на вопрос содержит частичное копирование внешних источников. Ответ не до конца структурирован, информация не подана в наглядном виде. Обучающийся может проанализировать проблему в общем виде.
Не зачтено/ 0-4 балла	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций	Ответ не раскрывает задание или не соответствует заданию, либо полностью состоит из материала, скопированного из внешних и источников. Ответ на задание не содержит



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		примеров, либо примеры неверны. Ответ (при его наличии) не структурирован, информация подана бессвязно.
--	--	---

4.2.2. Критерии оценивания контрольных работ

Максимальный балл за ответ на письменное задание — 10 баллов.

Отлично/ Зачтено/ 9-10 баллов	Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Задание выполнено полностью, обучающийся активно использует системный подход при решении задачи, способен критически оценить выбранный им способ решения.
Хорошо/ Зачтено/ 7-8 баллов	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Задание выполнено полностью, обучающийся активно использует системный подход при решении задачи, однако отсутствуют умение аргументировать сделанный выбор, обучающийся не может продемонстрировать альтернативные способы решения проблемы.
Удовлетворительно/ Зачтено/ 5-6 баллов	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Обучающийся способен проанализировать задачу только на базовом уровне, навыки системного подхода применяются выборочно, обучающийся не способен критически оценить выбранный им способ решения задачи.
Не удовлетворительно/ Не зачтено/ 0-4 балла	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций	Обучающийся не способен проанализировать задачу, выделить ее базовые составляющие, навыки системного подхода при решении задачи не используются, обучающийся не способен критически оценить выбранный им способ решения задачи.

4.1. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При подведении итогов учитываются результаты текущей аттестации. Полученные за текущую аттестацию баллы суммируются с баллами, полученными за каждый этап при прохождении промежуточной аттестации:

91 – 100 баллов – отлично;

76 – 90 баллов – хорошо;

61 – 75 баллов – удовлетворительно;

60 и менее баллов – неудовлетворительно;

61 -100 баллов – зачтено;

60 и менее баллов – не зачтено.

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Трудоохранный менеджмент»
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично:
 - уверенно знает принципы поиска, отбора и обобщения информации, специфику системного подхода при решения поставленных задач;
 - умеет проанализировать задачу, выделить ее базовые составляющие;
 - умеет отличать факты от мнений, интерпретаций, оценок, способен сформировать собственные мнения и суждения, аргументировать свои выводы;
 - способен систематизировать разнородную информацию, требуемую для решения поставленной задачи.
2. Средний уровень соответствует оценке хорошо:
 - знает принципы поиска, отбора и обобщения информации, специфику системного подхода для решения поставленных задач на среднем уровне;
 - умеет проанализировать задачу в целом, выделить ее базовые составляющие;
 - умеет отличать факты от мнений, интерпретаций, оценок, способен сформировать собственные мнения и суждения, аргументировать свои выводы;
 - способен систематизировать разнородную информацию, требуемую для решения поставленной задачи.
3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:
 - знает принципы сбора, отбора и обобщения информации, специфику системного подхода для решения поставленных задач только на общем уровне;
 - умеет проанализировать задачу поверхностно;
 - умеет отличать факты от мнений, интерпретаций, оценок, но не способен сформировать собственные мнения и суждения, аргументировать свои выводы;
 - способен ограниченно систематизировать разнородную информацию, требуемую для решения поставленной задачи.
4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно.