МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»

УТВЕРЖДЕНО
Ученым советом МГТУ им. Г.И. Носова
Протокол № 4 от « 26 » февраля 2020 г

Ректор МГТУ им. Г.И. Носова,
председатель ученого совета

_____ М.В. Чукин

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность (профиль) программы
Управление персоналом организации

Магнитогорск, 2020

ОП-дЭУПп-20

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Структурный элемент образовательной программы
ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ			
ОК-1 – способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции			
Знать	– основные философские категории и специфику их понимания в различных исторических типах философии и авторских подходах; – - основные направления философии и различия философских школ в контексте истории; - основные направления и проблематику современной философии	**Перечень теоретических вопросов к экзамену:** 1. Философский анализ мифологического мировоззрения. 2. Религиозная картина мира. 3. Структура философского мировоззрения. Методы философии. 4. Особенности древневосточной философии. 5. Ранние формы античной философии. Становление учения о субстанции и бытии. 6. Космоцентризм античной философии на примере учений Платона, Демокрита и Аристотеля. 7. Принцип креационизма и принцип откровения в патристике. 8. Реализм и номинализм как основные направления схоластики. 9. Антропоцентризм философии эпохи Возрождения. 10. Основные черты философии эпохи Просвещения. 11. Эмпиризм и сенсуализм как продолжение номиналистической традиции философии. 12. Субстанциональные подходы в рационалистической традиции философии эпохи Нового времени. 13. Немецкая классическая философия. 14. Иррационализм и марксизм как предпосылки преодоления классической метафизики. 15. Основные направления неклассической философии. 16. Основные особенности отечественной философии. 17. Учение о бытии в современной философии. 18. Учение о материи как развитие современного представления о субстанции в философии. 19. Изменчивость мира: движение и развитие. 20. Основные законы диалектики. Принцип детерминизма. 21. Пространственно-временное измерение мира.	Философия

		Перечень теоретических вопросов к зачету: 1. Структура и состав культурологического знания. 2. Структура современной культурологии: теория культуры, история культуры, философия культуры, социология культуры. 3. Культурантропология. 4. Теоретическая и прикладная культурология. 5. Методы культурологического исследования. 6. Понятие культуры и её функции. 7. Культурогенез. 8. Культура, природа и цивилизация. 9. Культура как мир смыслов и знаков. Язык и коды культуры. 10. Формы культуры: мифология, религия, искусство, наука. 11. Культурная картина мира. 12. Морфология культуры: материальная и духовная культуры. 13. Субкультура и контркультура. 14. Массовая и элитарная культура. 15. Функции, ценности и нормы культуры. 16. Типология культуры: дихотомия «Восток – Запад». 17. Общественно-историческая школа (Н.Я. Данилевский, О. Шпенглер, А. Тойнби и др.). 18. Натуралистическая школа (Ф. Ницше, З. Фрейд, К.Г. Юнг, Б.К. Малиновский и др.). 19. Социологическая школа (Т. Элиот, П. Сорокин, А. Вебер, Т. Парсонс и др.). 20. Структурно-символическая школа (Ф. Соссюр, Э. Кассирер, К. Леви-Стросс и др.). 21. Антропологическая школа (Э. Тэйлор, А. Ланг, Дж. Фрейзер, А.Н. Веселовский и др.). 22. Концепция «игровых культур» (Й. Хейзинга, Х. Ортега-и-Гассет, Е. Финки др.). 23. Межкультурные коммуникации. 24. Культура, личность и общество: аккультурация и ассимиляция. 25. Социальные институты культуры. 26. Инкультурация и социализация. 27. Модели культурной универсализации. 28. Место и роль России в диалоге культур и мировой культуре. 29. Национальное своеобразие русской культуры: мессианское сознание. 30. Становление и развитие культуры на Руси в IX – XVIII веках: из культурной изоляции к интеграции с европейской культурой. 31. Роль личности в русской культуре XIX века.	

		32. Диалог культур в русском искусстве «Серебряного века». 33. Культурная модернизация. 34. Глобальные проблемы современности. 35. Культура в современном мире.	
Уметь	– раскрывать смысл выдвигаемых идей, корректно выражать и аргументировано обосновывать положения предметной области знания; – - представлять рассматриваемые философские проблемы в развитии; – - сравнивать различные философские концепции по конкретной проблеме; - уметь отметить практическую ценность определенных философских положений и выявить основания, на которых строится философская концепция или система;	**Примерные практические задания для экзамена:** Прочитайте и прокомментируйте высказывания, аргументируйте свой ответ. 1. «Из ничего ничто не может возникнуть, ни одна вещь не может превратиться в ничто» (Демокрит). Сталкивается ли современный человек с проблемой бытия? Обладает ли виртуальность бытием? 2. Абсолютное большинство историков считает, что присоединение Новгорода к Московской Руси являлось прогрессивным явлением: создавалось централизованное русское государство, и все славянские земли надо было объединить. С этим можно согласиться. Но ведь одновременно с тем была похоронена республиканская модель правления – важнейшее демократическое достижение в русских княжествах и землях. Как соотносится общее и уникальное в жизни современного человека? 3. «Чтобы не говорили пессимисты, земля все же совершенно прекрасна, а под луною и просто неповторима» (М.Булгаков). Разум – это величайшее благо или величайшее проклятие человека? 4. «Всякий трудящийся находится в состоянии войны с массой и неблагожелателен к ней в силу личного интереса. Врач желает своим согражданам добрых лихорадок, а поверенный добрых тяжб в каждой семье. Архитектору нужен добрый пожар, который превратил бы в пепел добрую часть города, а стекольщик желает доброго града, который разбил бы все стекла. Портной, сапожник желают публике только материй непрочной окраски и обуви из плохой кожи с тем, чтобы их изнашивали втрое больше, ради блага торговли» (Ш.Фурье) О какой общественно-экономической формации идет речь? Изменились ли намерения современного человека? Чем вызваны эти намерения – «дурной» природой человека или объективными законами истории? 5. «Хромой спутник может обогнать скакуна на лошади, если знает куда идти» (Ф.Бэкон) Что это означает? Какие проблемы в жизни современного человека возникают при определении такого пути? 6. «Если бы материя нее была бы вечной, давно бы весь существующий мир совершенно в ничто превратился (сгорают дрова)» (Лукреций Кар). Свободен ли современный человек от субстанции? Может ли незнание о ее существовании служить аргументом ее ненужности?	

		7. «Иногда лучший способ погубить человека – это предоставить ему самому выбрать судьбу» (М. Булгаков). В чем сложность свободы для современного человека? 8. «Знание есть только путь к силе» (Т.Гоббс). В чем сила философского знания?	
Владеть	навыками работы с философскими источниками и критической литературой; - приемами поиска, систематизации и свободного изложения философского материала и методами сравнения философских идей, концепций и эпох; - способами обоснования решения (индукция, дедукция, по аналогии) проблемной ситуации; - владеть навыками выражения и обоснования собственной позиции относительно современных социогуманитарных проблем и конкретных философских позиций	Примерный перечень вариантов письменных контрольных работ: Вариант 1. Часть первая. 1. Какие черты философского знания свидетельствуют о ее мировоззренческом характе-ре? 2. Какие проблемы решает такой раздел философии как онтология? 3. Каковы основные особенности философии Древней Индии? 4. Какие основные проблемы решает школа патристики? 5. В чем суть учений такого направления как эмпиризм? 6. В чем особенность учения о человеке в философии эпохи Просвещения? Часть вторая. 1. Как в истории философии складывается учение о бытии? 2. Что такое движение и развитие в философии? 3. Как связана проблема сознания с общей теорией отражения? 4. Что представляет собой процесс познания? 5. В каких аспектах может быть рассмотрена проблема истины в философии? Блок творческих заданий для выявления уровня креативного показателя личности: 1. С. Л. Франк в известной работе «Смысл жизни» пишет, что этот «проклятый вопрос» «о смысле жизни» волнует и мучает в глубине души каждого человека. Человек может на время, даже на очень долгое время, совсем забыть о нем, погрузиться с головой в будничные интересы сегодняшнего дня, в материальные заботы о сохранении жизни, о богатстве, довольстве и земных успехах. но жизнь уже так устроена, что совсем и навсегда отмахнуться от него не может и самый тупой, заплывший жиром или духовно спящий человек … Этот вопрос - не теоретический, не предмет праздной умственной игры; этот вопрос есть вопрос о смысле самой жизни, он даже страшен – и, собственно, говоря еще гораздо более страшнее, чем при тяжкой нужде вопрос о куске хлеба для утоления голода…». • Что же такое «смысл жизни»? Какие мнения есть по этому вопросу среди философов, теологов, ученых? • Зачем человеку нужно прояснить его для себя? Почему С. Л. Франк называет его практическим вопросом, вопросом всей жизни?	

		• В чем Вы видите смысл своей жизни. Ответ аргументируйте. Вариант 2. Часть первая. 1. Что представляет собой мировоззрение и каковы элементы его структуры? 2. Какие выделяют части философского мировоззрения? 3. Каковы основные особенности философии Древнего Китая? 4. Как описывается мир в системе реализма? 5. Каковы направления поиска субстанции в рационализме? 6. Какова суть материализма Фейербаха? Часть вторая. 1. В чем диалектика бытия и небытия? 2. Какие концепции развития существуют в философии? 3. Какие черты характеризуют чувственное познание? 4. Какие формы инобытия истины выделяют в философии? 5. Как философия решает проблему биосоциального в человеке? 6. Как в истории философии менялось представление о природе? 7. Чем характеризуется цивилизация с точки зрения философии? Вариант 3. Часть первая. 1. Что такое объективированное мировоззрение? Что к нему относится? 2. В чем специфика философской методологии? Какие существуют методы в философии? 3. В чем особенность поиска субстанции и учения о бытии в ранних формах античной философии? 4. Какие черты присущи номиналистической картине мира? 5. В чем суть субъективного идеализма И.Канта? 6. Какова роль науки в становлении направлений неклассической философии? Часть вторая. 1. Какие существуют типы бытия? 2. Как характеризуют развитие законы диалектики? 3. В чем отличие рациональной ступени познания от чувственной? 4. Почему практику считают критерием истинности? 5. Что такое эмпирический уровень научного познания? 6. Что такое в философии личностное измерение человека? 7. В чем суть экологической проблематики с точки зрения философии? Вариант 4.	

		Часть первая. 1. Каковы отличительные черты мифологического мировоззрения? 2. Какие существуют философские дисциплины? 3. Как соотносятся между собой учения Демокрита, Платона и Аристотеля? 4. Что представляет собой гуманизм философии эпохи Возрождения? 5. Почему учения Фихте и Шеллинга представляют собой переход от субъективного идеализма к объективному? 6. В чем суть сциентистского направления философии XX века? Часть вторая. 1. Какие модели единства мира существуют в философии? 2. Какие подходы к пониманию пространству и времени существуют в философии? 3. В чем суть закона единства и борьбы противоположностей? 4. Помимо чувственной и рациональной ступеней познания, какие характеристики, механизмы философия еще выделяет в познании? 5. Какие существуют концепции истины? 6. Какие концепции свободы складываются в развитии философии? 7. Что такое социальные последствия экологических проблем и как формулирует их философия? Вариант 5. Часть первая. 1. Каковы отличительные черты религиозного мировоззрения? 2. Что такое гносеология как часть философии? 3. Какие философские школы относятся к периоду заката античной философии? 4. Каковы основные особенности онтологии философии эпохи Возрождения? 5. В чем суть объективного идеализма Гегеля? 6. В чем суть антисциентистского направления философии XX века? Часть вторая. 1. Какие подходы к субстанции существуют в философии? 2. В чем сущность закона отрицания отрицания? 3. Какие черты сознания указывают на его идеальность? 4. Какими чертами обладает язык как самостоятельный феномен с точки зрения философии? 5. В чем принципиальное отличие научного познания от всех других форм? 6. В чем принципиальное отличие материалистического и идеалистического подходов в понимании общества? 7. Каково соотношение культуры	

		2. Высшей подлинной сущностью человека является свобода. Человек всегда стремится к свободе. «Без свободы нет человека», - говорил, Ф.М. Достоевский. В то же время он отмечал, что свобода может привести к эгоизму, неблаговидности и даже безобразию. Тогда она превращается в несвободу.	
Знать	-культурологические концепции и теории, формирующие представление о различных мировоззренческих позициях их авторов; -сущность понятия культурная картина мира, отражающего особенности мировоззрения личности; -причины формирования различных мировоззренческих позиций, основанных на философских знаниях представителей различных культурных систем	**Перечень теоретических вопросов к зачету:** 1. Структура и состав культурологического знания. 2. Структура современной культурологии: теория культуры, история культуры, философия культуры, социология культуры. 3. Культурантропология. 4. Теоретическая и прикладная культурология. 5. Методы культурологического исследования. 6. Понятие культуры и её функции. 7. Культурогенез. 8. Культура, природа и цивилизация. 9. Культура как мир смыслов и знаков. Язык и коды культуры. 10. Формы культуры: мифология, религия, искусство, наука. 11. Культурная картина мира. 12. Морфология культуры: материальная и духовная культуры. 13. Субкультура и контркультура. 14. Массовая и элитарная культура. 15. Функции, ценности и нормы культуры. 16. Типология культуры: дихотомия «Восток – Запад». 17. Общественно-историческая школа (Н.Я. Данилевский, О. Шпенглер, А. Тойнби и др.). 18. Натуралистическая школа (Ф. Ницше, З. Фрейд, К.Г. Юнг, Б.К. Малиновский и др.). 19. Социологическая школа (Т. Элиот, П. Сорокин, А. Вебер, Т. Парсонс и др.). 20. Структурно-символическая школа (Ф. Соссюр, Э. Кассирер, К. Леви-Стросс и др.). 21. Антропологическая школа (Э. Тэйлор, А. Ланг, Дж. Фрейзер, А.Н. Веселовский и др.). 22. Концепция «игровых культур» (Й. Хейзинга, Х. Ортега-и-Гассет, Е. Финки др.). 23. Межкультурные коммуникации. 24. Культура, личность и общество: аккультурация и ассимиляция. 25. Социальные институты культуры. 26. Инкультурация и социализация. 27. Модели культурной универсализации. 28. Место и роль России в диалоге культур и мировой культуре. 29. Национальное своеобразие русской культуры: мессианское сознание. 30. Становление и развитие культуры на Руси в IX – XVIII веках: из культурной изоляции к интеграции с европейской культурой. 31. Роль личности в русской культуре XIX века. 32. Диалог культур в русском искусстве «Серебряного века». 33. Культурная модернизация. 34. Глобальные проблемы современности. 35. Культура в современном мире.	Культурология и межкультурное взаимодействие

		Тест: 1.Что характерно во взглядах на культуру в античности **а)космоцентризм** б)теоцентризм в)антропоцентризм 2. Что характерно во взглядах на культуру в средневековье а)космоцентризм **б)теоцентризм** в)антропоцентризм 3. Что характерно во взглядах на культуру в Новое время а)космоцентризм б)теоцентризм **в)антропоцентризм** 4. Согласно О. Шпенглеру, цикл каждой культуры укладывается в один и тот же временной интервал. Он включает в себя четыре периода, назовете их **а) зарождение; расцвет; старение; смерть** б)смерть, зарождение, расцвет, старение в)младенчество, отрочество, юность, смерть 5. Кто из философов выдвинул идею о моральном превосходстве «естественного человека», не испорченного культурой и цивилизацией, а также лозунг о «возврате в природу» а)Гегель б)Сократ **в)Руссо** 6. Кто из ученых смотрит на жизнь человека через призму двух основных, по его мнению, инстинктов - сексуального (инстинкт Эроса, или продолжения жизни) и разрушительного (инстинкт Танатоса, или смерти)? а)Юнг **б)Фрейд** в)Ницше 7. Как называется сочинение немецкого философа и историка О. Шпенглера, в котором он излагает свои взгляды на культуру? а) «Феномен человека» б) «Идеи к философии истории человечества» **в) «Закат Европы»** 8. Философ, создавший концепцию «Осевого времени»: **а) В. К. Ясперс** б) В.Ф. Гегель в) Ф.В. Ницше 9. Основоположник учения о культурных архетипах как коллективном бессознательном а) Сократ б) З. Фрейд **в) К. Юнг** 10. Представители одного из направлений русской общественной мысли, выступавшие за принципиально	

		отличный от западного путь развития России на основе самобытности а) Гуманисты б) Декабристы **в) Славянофилы** 11. Назовите самых первых древнегреческих мыслителей, давших начало древнегреческой философии **а) Демокрит, Сократ** б) Фалес, Солон в) Гераклит, Пифагор	
Уметь	выстраивать собственную мировоззренческую позицию на основе имеющихся культурно-философских знаний; -обосновывать собственную мировоззренческую позицию; -формировать новые взгляды и представления, основанные на существующих мировоззренческих позициях представителей различных культурных систем	**Практические задания**: Установите, кому из теоретиков культуры принадлежат данные высказывания. 1. Человек создан, чтобы усвоить дух гуманности и религии. Мне хотелось бы вместить в одно слово – «человечность» – все сказанное о благородном складе человеческого существа, ведь, чтобы говорить о своем предназначении нет слова более благородного, чем «человек», в коем запечатлен образ Творца. Великий закон справедливости стал путеводною нитью для человека: и как не хотите того, чтобы сделали вам люди, так не делайте того и им; и как хотите, чтобы с вами поступали люди, так и вы поступайте с ними. Закон справедливости и правды превращает людей в верных помощников и братьев друг другу, а когда он утвердится совершенно, то и врагов обратит в друзей. Религия – вот высшая гуманность человека. Это упражнение сердца, поклонение Богу, подражание самому высшему и прекрасному, запечатление его в образе человеческом, а вместе с тем наидеятельнейшая доброта и человеколюбие. 2. Совокупность производственных отношений составляет экономическую структуру общества, реальный базис, на котором возвышается юридическая и экономическая надстройка и которому соответствуют определенные формы общественного сознания. Способ производства материальной жизни обусловливает социальный, политический и духовный процессы жизни вообще. 3. Ход развития культурно-исторических типов всего ближе уподобляется тем многолетним одноплодным растениям, у которых период роста бывает неопределенно продолжителен, но период цветения и плодоношения – относительно короток и истощает раз и навсегда их жизненную силу. 4. Культура как совокупность выражения души в жертвах и трудах, как тело ее, смертное, преходящее; культура как историческое зрелище, как образ в общей картине мировой истории; культура как совокупность великих символов жизни, чувствования и понимания: таков язык, которым только и может поведать душа, как она страждет. 5. Общие разряды культурной деятельности таковы: 1) деятельность религиозная, объемлющая собою отношения человека к Богу; 2) деятельность культурная, в тесном значении этого слова, объемлющая отношения человека к внешнему миру, во-первых, теоретическое – научное, во-вторых, эстетическое – художественное; 3) деятельность политическая, объемлющая отношения людей между собою; 4) деятельность общественно-экономическая, объемлющая отношения людей применительно к условиям пользования предметами внешнего мира, добывания и обработки их.	

		6. Рассмотрим истоки двадцати одной цивилизации, обращая внимание на вызовы, которые делала среда, и на ответы на них. Не будем постулировать никакого единства и не будем пытаться обнаружить какой бы то ни было всеобщий закон, наша задача – исследовать феномены Вызова и Ответа применительно к частным случаям. 7. Мы достаточно определенно установили истину, согласно которой благоприятные условия враждебны цивилизации, и показали, что чем благоприятнее окружение, тем слабее стимул для зарождения цивилизации. Допустимо, что стимул, побуждающий к строительству цивилизации, возрастает по мере того, как условия проживания становятся все более трудными. Для удобства разделим интересующие нас исторические примеры на две группы. К первой группе отнесем те случаи, когда цивилизация зарождалась под воздействием природной среды, ко второй – те цивилизации, где бóльшее влияние оказывало человеческое окружение. **Ключ к заданию** И.-Г. Гердер (1744-1803) – немецкий философ эпохи Просвещения, интересовался вопросами философии истории и эстетики. Состоял пастором в Риге и Веймаре. Был другом Гете и одним из теоретиков художественного движения «Буря и натиск», ратовал за национальную самобытность искусства. Автор сочинения «Идеи к философии истории человечества», в котором история трактуется как осуществление идеалов гуманности. Ж.-А.-Н. (де) Кондорсе (1743-1794) – французский философ эпохи Просвещения, математик, социолог, политический деятель. Сотрудничал в «Энциклопедии» Д. Дидро и Д'Аламбера. В годы Великой французской революции был избран в Законодательное собрание, затем стал членом Конвента. Как философ Кондорсе является создателем концепции исторического прогресса, в основе которого, по его мнению, лежат достижения человеческого разума в области науки, техники и социальной жизни. Свои идеи Кондорсе изложил в работе «Эскиз исторической картины прогресса человеческого разума» (1794). К. Маркс (1818-1883) и Ф. Энгельс (1820-1895) – немецкие мыслители и общественные деятели. Организаторы и идейные вдохновители первого «Союза коммунистов», авторы «Манифеста Коммунистической партии». Общественно-политическая деятельность К. Маркса и Ф. Энгельса в своей основе имела социально-экономическую доктрину, наиболее полно изложенную ими в «Капитале» (1867-1894). Теоретики марксизма разработали принципы материалистического понимания истории: по их мнению, побудительные мотивы исторического развития определяются материальными условиями общественного производства. Производственные отношения представляют собой тот «базис», по отношению к которому все прочие аспекты культуры выступают в качестве идеологизированной «надстройки». Соответственно, исторический процесс рассматривается как закономерная смена общественно-исторических формаций, в результате которой должен утвердиться коммунизм. Н.Я. Данилевский (1822-1885) – российский публицист и социолог, разделял взгляды славянофилов. В сочинении «Россия и Европа» (1869) выдвинул идею обособленных «культурно-исторических типов» (локальных цивилизаций), каждый из которых должен, подобно живому организму, пройти через периоды становления, расцвета и угасания. Своеобразие культурно-исторических типов Данилевский видел в характерном для каждого из них сочетании доминирующих видов деятельности. Особые надежды возлагал на «славянский» культурно-исторический тип, поскольку считал его «четырехосновным».	

		О. Шпенглер (1880-1936) – немецкий математик, историк и философ. Развил учение о культуре как множестве замкнутых «организмов», проходящих определенный жизненный цикл и выражающих «душу» разных народов. Ключ к пониманию своеобразия культуры – «первосимвол», хранящийся в ее «душе» и воплощаемый во всех значимых культурных формах. Когда творческий потенциал культуры иссякает, она в преддверии своей гибели перерождается в «цивилизацию», в которой господствует голый техницизм, лишенный духовного содержания. Главное произведение О. Шпенглера – «Закат Европы» (1918-1922). А.Дж. Тойнби (1889-1975) – английский историк и социолог, дипломат и общественный деятель. В культурологическом исследовании «Постижение истории» (1934-1961) обобщил факты из прошлого более чем двадцати разнообразных культур и выдвинул теорию круговорота сменяющих друг друга локальных цивилизаций, каждая из которых проходит аналогичные стадии роста, развития, надлома и разложения. Развитию цивилизаций, по мнению Тойнби, способствуют неблагоприятные обстоятельства, природные или исторические. Именно они становятся стимулом для активизации потенциала «творческой элиты», которая затем увлекает за собой «инертное большинство» – так в ответ на внешний вызов рождается новый тип культуры.	
Владеть	методом критического анализа в области основ философских знаний с целью формирования собственной мировоззренческой позиции; - приемами убеждения в верности собственной мировоззренческой позиции; - навыком отбора значимых философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	**Блок творческих заданий для выявления уровня креативного показателя личности:** 1. С. Л. Франк в известной работе «Смысл жизни» пишет, что этот «проклятый вопрос» «о смысле жизни» волнует и мучает в глубине души каждого человека. Человек может на время, даже на очень долгое время, совсем забыть о нем, погрузиться с головой в будничные интересы сегодняшнего дня, в материальные заботы о сохранении жизни, о богатстве, довольстве и земных успехах…. но жизнь уже так устроена, что совсем и навсегда отмахнуться от него не может и самый тупой, заплывший жиром или духовно спящий человек … Этот вопрос - не теоретический, не предмет праздной умственной игры; этот вопрос есть вопрос о смысле самой жизни, он даже страшен – и, собственно, говоря еще гораздо более страшнее, чем при тяжкой нужде вопрос о куске хлеба для утоления голода…». • Что же такое «смысл жизни»? Какие мнения есть по этому вопросу среди философов, теологов, ученых? • Зачем человеку нужно прояснить его для себя? Почему С. Л. Франк называет его практическим вопросом, вопросом всей жизни? • В чем Вы видите смысл своей жизни. Ответ аргументируйте. 2. Высшей подлинной сущностью человека является свобода. Человек всегда стремится к свободе. «Без свободы нет человека», - говорил, Ф.М. Достоевский. В то же время он отмечал, что свобода может привести к эгоизму, неблаговидности и даже безобразию. Тогда она превращается в несвободу. Современный немецкий философ, социолог и психолог Э. Фромм («Бегство от свободы») пишет, что процесс развития человеческой свободы носит диалектический характер. С одной стороны, это «процесс развития человека, овладения природой, возрастания роли разума, укрепления человеческой солидарности. Но, с другой, это – усиление индивидуализации, которая означает усиление изоляции, неуверенности… Вместе с этим растет и чувство бессилия, ничтожности отдельного человека». «Люди утрачивают первичные связи, давшие им осуществление уверенности. Такой разрыв превращает свободу в невыносимое бремя: она становится источником сомнений, влечет за собой жизнь, лишенную цели и смысла. И тогда возникает сильная тенденция избавиться от такой свободы, уйти в подчинение или найти иной способ свя-	

		заться с людьми и миром, чтобы спастись от неуверенности даже ценой свободы». Что такое свобода человека? Какие есть точки зрения по этому вопросу? ● Когда и при каких условиях она превращается в свою противоположность. Подтвердите примерами. ● Что необходимо, чтобы осуществить подлинную свободу, избежать ее превращения в несвободу или «бегство от свободы 3. «Ценности упорядочивают действительность, вносят в ее осмысление оценочные моменты, отражают иные по сравнению с наукой аспекты окружающей действительности… Ценности придают смысл человеческой жизни». (П. С. Гуревич). ● Что такое ценность? Какие бывают ценности? ● Как соотносятся «ценность» и «оценка», «ценность» и «истина», «ценность» и «норма»? ● Что такое «святыня»? ● Назовите святыни человека. Какую роль они играют в его жизни?	
ОК-2 – способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции			
Знать	Основные проблемы, периоды, тенденции и особенности исторического процесса, причинно-следственные связи	Вопросы на знание основных проблем исторического процесса: 1. С какого по какой век правила династия Рюриковичей? Почему она так называется? 2. Кто и когда крестил Русь? 3. С именем, какого князя, прежде всего, связан расцвет Киевской Руси? 4. Кто такой Владимир Мономах? 5. Какой период и почему называют «удельным»? 6. Чьи нашествия пришлось отражать Руси в XIII веке? 7. Как долго на Руси было монголо-татарское иго? 8. Кто из русских князей отличился в борьбе с монголо-татарами? 9. Когда сложилось централизованное русское государство? Какой город стал его центром? 10. Какая форма правления была в России в XVI веке? 11. С какого времени и какой российский монарх стал официально именоваться царем? 12. Каковы хронологические рамки Смуты? 13. Имена каких исторических фигур олицетворяют собой период Смутного време-	История

		ни? 14. С какого по какой век правила династия Романовых? 15. Кто и с какого года был первым царем династии Романовых? 16. Кто первым из российских монархов и в честь какого события стал именоваться императором? 17. Когда началась и когда завершилась эпоха дворцовых переворотов? 18. Кто и почему вошел в историю России как «просвещенный монарх»? 19. С именем какого русского императора связана Отечественная война 1812 г.? 20. Какой император вошел в историю как «жандарм Европы»? 21. При каком императоре началась и при каком закончилась Крымская война? 22. Какого императора и почему назвали «Освободитель»? 23. Какого императора и почему назвали «Миротворец»? 24. Какого императора и почему назвали «Кровавый»? 25. При каком императоре Россия пережила две войны и три революции? О каких войнах и революциях идет речь? 26. Когда в России пало самодержавие? Кто был последним русским самодержцем? 27. Кто управлял страной после падения самодержавия? 28. Когда большевики пришли к власти? 29. Как называлось первое советское правительство? Кто стал его председателем? 30. В какие годы на территории России шла крупномасштабная Гражданская война? 31. Как называлась политика чрезвычайных мер в годы Гражданской войны? 32. Когда большевики проводили новую экономическую политику? 33. Какие процессы проходили в стране в годы первых пятилеток? 34. Когда началась и когда закончилась Вторая мировая война (число, месяц, год)? 35. Когда началась и когда закончилась Великая Отечественная война (число, месяц, год)? 36. Какой период в истории страны называется «оттепель»? С именем какого руководителя партии он связан?	

		37. Какой период в истории страны называется «застой»? С именем какого руководителя партии он связан? 38. Какой период в истории страны называется «перестройка»? С именем какого руководителя партии он связан? 39. Кто был последним Генеральным Секретарем ЦК КПСС? 40. Когда был образован и когда распался СССР? 41. Кто был первым и последним Президентом СССР? 42. Какое событие ознаменовало собой распад Советского Союза? Когда была принята Декларация «О государственном	
Уметь	Выражать и обосновывать свою позицию по вопросам, касающимся ценностного отношения к историческому прошлому	Подготовить историографический обзор по одному из вопросов семинарского занятия. Высказать свою точку зрения по какой-либо научной школе в историческом исследовании определенной проблемы.	
Владеть	Навыками межличностной и межкультурной коммуникации, основанными на уважении к историческому наследию и культурным традициям	. Вопросы для самопроверки: 1. В какие годы правила династия Рюриковичей? 2. Кто из князей, и в какие годы правил в Киеве в X в.? Расскажите об их деятельности. 3. Какие главные события происходили на Руси в IX-начале XII вв.? 4. Какими событиями отмечено правление князя Владимира I? 5. Когда и какие правовые акты были приняты в IX-XII вв.? 6. Какие достижения культуры Древней Руси можете назвать? 7. Кто из князей, и в какие годы правил в Киеве в XI в.? Расскажите о их деятельности. 8. Чем прославился князь Ярослав (Мудрый)? 9. Какие важные события происходили в период правления Владимира (Мономаха)? 10. Каковы основные этапы борьбы русских земель с монгольским завоеванием? 11. Каковы особенности правления Ивана (Калиты)? 12. Какими важными событиями отмечен период завершения объединения русских земель вокруг Москвы в конце XV-начале XVI вв.? 13. Чем знаменателен период правления Ивана IV? 14. Какие события происходили в Смутное время? 15. Каковы были взаимоотношения России с Речью Посполитой в XVII в.? 16. Какими событиями отмечено царствование Михаила Федоровича и Алексея Михайловича Романовых? 17. Чем были вызваны народные выступления в XVII в.?	

		18. В чем состояла особенность русско-шведских отношений в XVII-XVIII вв.? 19. Когда и какие основные реформы были проведены Петром I? 20. Какие даты войн России с другими странами в XVIII в. можно назвать? 21. Какие международные договоры заключила Россия в XVIII в.? 22. Какие российские правители пришли к власти путем дворцового переворота в XVIII в.? Расскажите о их деятельности. 23. Какие реформы провела Екатерина II? 24. Каковы достижения российской культуры и науки в XVII-XVIII вв.? 25. Каково содержание мирных договоров России с Османской империей в XVII-XIX вв.? 26. Когда и какие реформы проводили Александр I и Александр II? 27. Какие меры были осуществлены по отмене крепостного права? 28. Какие общественно-политические организации появились в России во второй половине XIX в.? 29. Какие международные договоры были заключены Россией в XIX в.? Расскажите об их содержании. 30. Какие основные события происходили в период царствования Александра III? 31. Какие политические партии, и в какие годы образовались в России в конце XIX-начале XX вв.? 32. Какие важные военные операции были проведены в ходе Первой мировой войны? 33. Каковы временные рамки деятельности Государственных Дум Российской империи и их состав по партийной принадлежности? 34. Как развивались события в стране в 1905-1907 гг.? 35. Какие основные события происходили во время Февральской революции 1917 г.? 36. В течение какого периода действовало каждое из Временных правительств в 1917 г.? 37. Какие правовые акты были приняты в первые годы советской власти? 38. Какие внешнеполитические акции характерны для советского государства в 1920-1930-е гг.? 39. Какие события, связанные с репрессиями 1930-1950-х гг., можете назвать? 40. Какие изменения в экономике СССР произошли в годы первых пятилеток? 41. Когда и какие наиболее значимые битвы происходили в годы Великой Отечественной войны?) Темы контрольных работ: 1. Особенности методологии истории 2. Исторические источники: проблема классификации и интерпретации	

		3.Зарождение национальных государств в Европе и возникновение Древнерусского государства 4.Зарождение феодальных государств в Европе 5. Борьба Руси за независимость в XIII в. 6. Образование единого российского централизованного государства (XIV – XV вв.) 7.Смутное время». Основные тенденции развития России в XVII в. 8. Петр I: борьба за преобразование традиционного общества в России. Россия и Европа в эпоху Просвещения 9.Попытки модернизации России в первой половине XIX в. 10. Зарождение многопартийности и парламентаризма в России 11.СССР во Второй мировой и Великой Отечественной войнах. Послевоенное переустройство мира 12.СССР в условиях конфронтации мировых систем (1945 – 1991 гг.). Нарастание кризисных явлений 13.Становление новой российской государственности в 1990 е гг. РФ в системе международных отношений 14.Россия в 2001 – 2008: социально-экономическое положение, внутренняя и внешняя политика	
Знать	- закономерности и причины развития физической культуры и спорта; - влияние политических, экономических социальных явлений на эту сферу	Вопросы к итоговому тесту: Комплексы физических упражнений, этические нормы, регулирующие поведение человека в процессе физкультурно-спортивной деятельности – ценности физической культуры: А) моральные; Б) материальные; В) спортивные; Г) духовные. Процесс воспитания физических качеств, обеспечивающий преимущественное развитие тех двигательных способностей, которые необходимы для конкретной спортивной дисциплины – это: А) общая физическая подготовка; Б) специальная физическая подготовка; В) психолого-педагогическая подготовка; Г) психическая подготовка.	Физическая культура и спорт

		Учебно-тренировочные занятия со студентами, не имеющими спортивной квалификации, состоит их: А) пяти частей; Б) двух частей; В) трех частей; Г) четырех частей. Одно из направлений занятий по физической культуре предполагает использование средств физической культуры в целях восстановления организма и профилактики переутомления и перенапряжения: А) гигиеническое; Б) оздоровительно-рекреативное; В) общеподготовительное; Г) лечебное. Важнейшим документом, регламентирующим проведение соревнований, является: А) календарь спортивных соревнований; Б) заявка в установленной форме; В) положение о соревнованиях; Г) правила. Такая степень владения техникой действия, при которой управление движениями происходит автоматически: А) двигательное умение; Б) рефлекс; В) двигательный навык; Г) двигательное мастерство. Факторы, такие, как непрерывность, повторяемость, вариативность и последовательность, характеризуют следующий методический принцип физического воспитания: А) принцип систематичности; Б) принцип доступности; В) принцип наглядности; Г) принцип сознательности и активности. К средствам физического воспитания НЕ относятся: А) гигиенические факторы; Б) двигательные навыки; В) физические упражнения; Г) факторы окружающей среды.	

Уметь	- применять знания об истории физической культуры и спорта в своей профессиональной деятельности с целью воспитания патриотизма и гражданской позиции	1.Составить комплекс упражнений на развитие одного из физических качеств. 2. Расписать методику выполнения упражнений, с указанием последовательности, интенсивности и продолжительности нагрузок	
Владеть	- навыками исследовательской работы для подтверждения исторических фактов	1.навыками составления и выполнения комплекс 2. навыками выполнения упражнений, направленных на развитие в физического качества,	
ОК-3 - способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности			

Знать	– основные термины, определения, экономические законы и взаимозависимости; – методы исследования экономических отношений; – методики расчета важнейших экономических показателей и коэффициентов; теоретические принципы выработки экономической политики	**Перечень теоретических вопросов к экзамену:** 1. Определение экономики, основные понятия и определения. 2. Факторы производства. 3. Структура экономики. 4. Границы производственных возможностей общества. 5. Спрос и предложение. Равновесная цена. Государственное вмешательство в рыночное ценообразование и его формы. 6. Эластичность спроса и предложения. 7. Основы потребительского поведения. 8. Основы теории производства. Производственная функция. 9. Издержки производства: понятие, виды. Выручка. Прибыль. Рентабельность. 10. Определение цены и объема производства. 11. Рынок ресурсов: особенности их экономического анализа. 12. Особенности рынка совершенной конкуренции. 13. Три типа рынков несовершенной конкуренции. Антимонопольное регулирование. 14. Система национальных счетов (СНС) как способ единообразного о писания различных сторон макроэкономики. 15. Основные макроэкономические показатели. 16. Совокупный спрос, совокупное предложение. 17. Модели макроэкономического равновесия. 18. Циклическое развитие экономики. 19. Инфляция: сущность, оценка, причины возникновения, формы, социально-экономические последствия. Антиинфляционное регулирование. 20. Безработица: сущность, формы, оценка. 21. Финансовая система и финансовая политика государства. Налоги: сущность, функции. Кредитно-денежная система государства. Теоретические основы кредитно-денежной политики.	Экономическая теория

уметь	– ориентироваться в типовых экономических ситуациях, основных вопросах экономической политики; – использовать элементы экономического анализа в своей профессиональной деятельности; – рационально организовать свое экономическое поведение в качестве агента рыночных отношений, – анализировать и объективно оценивать процессы и явления, осуществляющиеся в рамках национальной экономики. – ориентироваться в учебной, справочной и научной литературы	1. Нарисуйте линию производственных возможностей Марьи Ивановны в рамках 9-ти часового рабочего дня. Как изменится график, если в результате совершенствования технологии на мытье окна Марья Ивановна станет тратить 20 мин.? 2. В экономике производится 200 тыс. т молока и 300 тыс. т пшеницы. Альтернативные издержки производства молока = 5. Найти максимально возможный выпуск пшеницы после увеличения выпуска молока на 10%. 3. Функция спроса на благо Qd = 15 – P, функция предложения Qs = –9 + 3P. Определите равновесие на рынке данного блага. Что произойдет с равновесием, если объем спроса уменьшится на 1 единицу при любом уровне цен? 4. Зависимость спроса и предложения выражена формулами Qd = 94 – 7P, Qs = 15P – 38. Найти равновесную цену и равновесный объём продаж. Чему равен дефицит или избыток товара при цене 4 рубля за единицу товара? 5. В результате роста цены с 4 до 7 долл., объем спроса на товар X упал с 1000 до 800 штук. Определите коэффициент эластичности спроса по цене. 6. Цена на товар А выросла со 100 до 200 ден. ед. Спрос на этот товар упал с 3000 до 1000 штук. Спрос на товар В вырос с 500 до 1000. Определите коэффициенты эластичности товара А и В. О каких коэффициентах идет речь? 7. Коэффициент перекрестной эластичности Ex/y = (–2). Цена товара Y равна 100 у. е. Определите спрос на товар X, если цена товара Y увеличится на 10 %, а первоначальный спрос на товар X равен 80 т. 8. Владелец небольшого магазина ежегодно платит 3 тыс. у. е. аренды, 20 тыс. у. е. заработной платы, 100 тыс. у. е. за сырье, 10 тыс. у. е. за электроэнергию. Стоимость установленного оборудования составляет 200 тыс. у. е., срок его службы 10 лет. Если бы эти средства он положил в банк, то ежегодно получал бы 16 тыс. у. е. дохода. Определите бухгалтерские и экономические издержки. 9. Фирма платит 200 тыс. руб. в месяц за аренду оборудования и 100 тыс. руб. заработной платы. При этом она использует такое количество труда и капитала, что их предельные продукты соответственно равны 0,5 и 1. Использует ли фирма оптимальное сочетание факторов производства с точки зрения максимизации прибыли? 10. Фирма работает по технологии, характеризующейся производственной	

функцией . Во сколько раз увеличится выпуск продукции фирмой, если она в 4 раза увеличит использование обоих ресурсов?

Функция общих издержек фирмы имеет вид TC=30Q – Q2. Эта фирма реализует продукцию на рынке совершенной

11. Определите, какой объем лучше выпускать предприятию, продающему товар по цене, равной 15 у. е., и имеющему следующие затраты на производство и реализацию продукции (см. таблицу). Определите максимальную прибыль.

Q	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
TC	50	65	75	84	92	102	114	129	148	172	202	252

1. Спрос на продукцию конкурентной отрасли $Q_d = 50 - P$, а предложение $Q_S = 2P - 1$. Если у одной фирмы отрасли восходящий участок кривой предельных издержек MC = 3Q + 5, то при каких цене и объеме производства фирма будет максимизировать прибыль?
2. Фирма по производству автомобилей приобрела прокат у сталелитейной фирмы на сумму 1500 тыс. долл., покрышки у шинного завода на сумму 600 тыс. долл., комплектующие у различных фирм на сумму 1200 тыс. долл., выплатила заработную плату своим рабочим в размере 1000 тыс. долл., потратила 300 тыс. долл., на замену изношенного оборудования и продала изготовленные 200 автомобилей нпо 30 тыс. долл. каждый, при этом прибыль фирмы составила 400 тыс. долл. Определить величину добавленной стоимости автомобильной фирмы.
3. Если в экономике страны располагаемый личный доход составляет 550 млрд. долл., чистые инвестиции – 70 млрд. долл., государственные закупки товаров и услуг – 93 млрд. долл., косвенные налоги – 22 млрд. долл., личные сбережения – 13 млрд. долл., амортизация – 48 млрд. долл., экспорт – 27 млрд. долл., импорт – 15 млрд. долл. Определить ВВП.
4. В результате роста совокупных расходов номинальный ВВП страны в 2009 г. стал равен 5250 млрд. долл., и темп изменения ВВП по сравнению с 2008 г. составил 5%. Известно, что в 2008 г. номинальный ВВП

Владеть	– методами и приемами анализа экономических явлений и процессов – практическими навыками использования экономических знаний на других дисциплинах, на занятиях в аудитории и на практике; – на основании теоретических знаний принимать решения в области экономики; – самостоятельно приобретать, усваивать и применять экономические знания, наблюдать, анализировать и объяснять экономические явления, события, ситуации.	**Кейс 1** В государстве Ардения уровень инфляции за последние три года составил соответственно: 100 %, 130 % и по итогам текущего года – 150 %. Реальный уровень объема производства за рассматриваемый период снизился в пять раз и стабилизировался в этой точке. Величина государственного долга на начало последнего в рассматриваемом периоде года равна 200 аграм, номинальная ставка процента по которому равна 35 %. Состояние бюджета характеризуется также тем, что номинальные государственные расходы без платежей по обслуживанию долга выросли на 100% и по итогам последнего года составили 50 агров, номинальные налоговые поступления снизились и составили за последний год 80 агров. **Задание:** Номинальная величина сальдо государственного бюджета данной страны в текущем году равна _____ агров. **Задание:** Экономическая ситуация, сложившаяся в Ардении, называется … • стагфляцией • стагнацией • спадом • естественной инфляцией **Задание:** В измерении итогов экономической деятельности за тот или иной период времени существуют номинальные и реальные стоимостные величины. К последним относятся … Укажите один вариант ответа • уровень безработицы, темп инфляции, значение коэффициенты Оукена • общая величина доходов государственного бюджета, величина процентов, идущих на обслуживание внешнего долга, изменение заработной платы наемных работников без учета изменения уровня цен	

Знать	теоретико-методологические основы научного анализа системы экономических отношений на микро- и макроуровне; законы и закономерности, проявляющиеся в поведении отдельных экономических субъектов; основные положения и методы экономической науки и хозяйствования	**Тест:** 1. Что такое изобретение? А) Изобретение – техническое решение, обладающее новизной, практической применимостью, полезностью для хозяйственной деятельности. Б) Изобретение – это научная находка, результат труда научного коллектива или одного талантливого ученого. В) Изобретение – это решение технической задачи, относящееся к материальному объекту, или процессу осуществления действий над материальным объектом. 2. Что такое инновация, нововведение? А) Это любое новшество, нововведение в производственной сфере. Б) Это максимально эффективная технология. В) Это внедрённое новшество, обеспечивающее качественный рост эффективности процессов или продукции, востребованное рынком. 3. Выберите верное утверждение. А) Российский рынок научно-технической продукции во многом отстает от динамично развивающегося мирового рынка. Б) Российский рынок научно-технической продукции развивается теми же темпами, что и западные рынки. В) Российский рынок научно-технической продукции значительно опережает в темпах развития рынок стран Восточной Европы. 4. Выберите неверное утверждение. А) В начале XXI века определяющим фактором социального и экономического развития стран и мира в целом является уровень развития гуманитарных наук, которые посредством морали сдерживают развитие технических наук в нежелательном для человечества направлении. Б) В начале XXI века определяющим фактором социального и экономического развития стран и мира в целом является уровень развития науки, технологий и техники. В) Чем более совершенен рыночный механизм передачи-привлечения новейших разработок, тем более эффективно распределение этого фактора производства в обществе.	Продвижение научной продукции

Уметь	ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать экономические процессы и явления, происходящие в обществе; использовать экономические знания для понимания движущих сил и закономерностей исторического процесса, анализа социально значимых проблем и процессов, решения социальных и профессиональных задач	**Задание 1:** Разработайте бизнес-план научного проекта, проведите экспертизу на предмет соответствия основным положениям закона об инновационной деятельности и о государственной инновационной политике	
Владеть	методологией самостоятельного анализа, и прогнозирования развития явлений, процессов, событий и фактов современной социально-экономической действительности; навыками целостного подхода к анализу проблем общества	**Задание 1:** Составьте заявку на конкурс грантов научно-исследовательских проектов по гуманитарным наукам.	
ОК – 4 - способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности			
Знать	правовые понятия и нормы Российского законодательства, иметь представление о системе норм Российского	***Перечень теоретических вопросов к экзамену:*** 1. Функции и задачи городских служб занятости. 2. Основные принципы формирования политики занятости. 3. Система управления занятостью в Российской Федерации.	Государственное регулирование труда

	законодательства, структуре Российского законодательства, видах правовых отраслей и особенностях их регулирования	4. Роль государства в формировании новых социально-трудовых отношений (СТО). 5. Методы оценка состояния и прогнозирования развития занятости населения. 6. Система социальной защиты населения и государственное управление занятостью. 7. Биржи труда и принципы их функционирования. 8. Роль СМИ и Интернет в решении проблемы безработицы. 9. Роль СМИ и Интернет в решении проблемы дефицита рабочих кадров.	
Уметь	анализировать и оценивать нормативно-правовую информацию; планировать и осуществлять свою деятельность с учётом результатов этого анализа	***Примерные практические задания для экзамена*** **Задача 1.** Кротов, рабочий слесарного цеха предприятия, являющегося акционерным обществом, был делегирован решением профсоюзного комитета в жилищную комиссию. От работы в комиссии Кротов отказался, за что ему профсоюзным комитетом был объявлен выговор. *В каких отношениях с профсоюзным комитетом состоял Кротов и в какой орган он может обжаловать выговор?* **Задача 2.** Слесари Демидов, Петров и Кононенко заключили с Дирекцией Донского пароходства соглашение о выполнении ремонтных работ, за которые Дирекция обязалась выплатить 80 тыс. руб. По истечении месячного срока Демидову, Петрову и Кононенко в счет выполненных работ был выплачен аванс в сумме 12 тыс. руб. Они были также предупреждены, что в конце следующего месяца, если они закончат работу, то с ними будет произведен окончательный расчет. В следующем месяце при производстве расчета Демидов, Петров и Кононенко потребовали, чтобы им было оплачено за сверхурочную работу и работу в выходные дни. Дирекция отказала им в этих выплатах, считая, что на них не распространяются нормы об оплате труда за сверхурочную работу и работу в выходные дни. *Каков характер правоотношений, возникших между слесарями и Донским пароходством? Должны ли быть произведены пароходством выплаты за сверхурочную работу и работу в выходные дни Демидову, Петрову и Кононенко?* **Задача 3**. Что произойдет с длительностью поиска работы и заработной платой, на которую соглашается работник при поиске работы, если происходят следующие события: возрастает пособие по безработице; экономика вползает в кризис, сокращается предложение рабочей силы; введение новых отраслей промышленности уменьшает определенность информации о характеристиках доступных рабочих мест; принимается законодательство, увеличивающее издержки увольнения, и поэтому средняя продолжительность каждого периода занятости увеличивается.	
Владеть	навыками работы с законодательными и другими нор-	***Примерный перечень тем контрольной работы:*** 1. История благотворительности в России.	

	мативно-правовыми актами (документами) относящимися к будущей профессиональной деятельности; письменного аргументированного изложения собственной точки зрения	2. Демографическая ситуация в России и государственная политика в ее улучшении. 3. Социальный статус семьи и ее государственная поддержка. 4. Взаимодействие власти и бизнеса в решении проблемы занятости. 5. Использование технологий социальной работы с безработными женщинами службы занятости. 6. Пути решения проблемы временной занятости учащейся и студенческой молодежи. 7. Нормативные основы занятости населения. 8. Правовое положение безработного. 9. Служба занятости и трудоустройство граждан.	
Знать	– основные правовые понятия; – основные источники права; – принципы применения юридической ответственности.	***Перечень вопросов для подготовки к зачету:*** 1. Понятие, признаки государства 2. Форма правления: понятие, виды 3. Форма государственного устройства: понятие, виды 4. Государственный режим: понятие, виды. 5. Конституция Российской Федерации – основной закон государства. 6. Форма правления Российской Федерации. 7. Система органов государственной власти в Российской Федерации. 8. Президент Российской Федерации. 9. Федеральное Собрание Российской Федерации. 10. Правительство Российской Федерации. 11. Система судов в Российской Федерации. 12. Особенности федеративного устройства России. 13. Понятие и сущность права. 14. Источники права. 15. Система законодательства Российской Федерации. Нормативно-правовые акты, их виды. 16. Отрасли российского права. 17. Правонарушение: понятие, признаки, виды. 18. Юридическая ответственность, понятие и виды. 19. Предмет и метод гражданского права. 20. Субъекты и объекты гражданского права.	Правоведение

		21. Правоспособность и дееспособность физических лиц. 22. Юридические лица: понятие, виды, особенности создания и прекращения деятельности. 23. Гражданско-правовые сделки, их виды, формы и условия действительности. 24. Понятие права собственности. Вещные права лица, не являющегося собственником. 25. Основания приобретения права собственности. 26. Основания прекращения права собственности. 27. Виды гражданско-правовых договоров и способы обеспечения их исполнения. 28. Наследование по закону и по завещанию. 29. Заключение брака. 30. Прекращение брака. Признание брака недействительным. 31. Имущественные права супругов. 32. Права и обязанности родителей и детей. 33. Алиментные обязательства (субъекты, условия и порядок выплаты). 34. Лишение родительских прав. 35. Предмет трудового права. 36. Трудовой договор: условия, стороны, порядок заключения. 37. Порядок приема на работу. Испытательный срок. 38. Понятие и виды рабочего времени 39. Время отдыха 40. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение. 41. Материальная ответственность работника: понятие, основания и порядок применения. 42. Материальная ответственность работодателя: понятие, основания и порядок применения. 43. Прекращение трудового договора. 44. Предмет и метод административного права. 45. Субъекты административного права. 46. Государственная служба. 47. Административные правонарушения и административная ответственность. Состав административного проступка.	

		48. Административные взыскания. Наложение административного взыскания. 49. Определение государственной тайны. 50. Предмет и метод уголовного права. 51. Понятие преступления. Категории преступлений. 52. Состав преступления. 53. Уголовная ответственность за совершение преступлений. 54. Предмет и метод экологического права. 55. Источники экологического права. 56. Право общего и специального природопользования.	
Уметь	– ориентироваться в системе законодательства; – определять соотношение юридического содержания норм с реальными событиями общественной жизни; – разрабатывать документы правового характера; – приобретать знания в области права; – корректно выражать и аргументированно обосновывать свою юридическую позицию.	***Примерные тесты:*** 1. Органы законодательной власти в России подразделяются на две категории – федеральные и региональные − федеральные и муниципальные − общие и специальные − полномочные и региональные 2. Единственным критерием отграничения административного правонарушения от преступления является – степень общественной опасности − форма вины − объект посягательства − объективная сторона административного правонарушения 3. Не является основанием для отказа гражданину в допуске к государственной тайне – его временная нетрудоспособность − признание судом гражданина недееспособным − признание его особо опасным рецидивистом − наличие у гражданина судимости 4. За нарушение дисциплины труда к работнику может быть применен (-о) – выговор − лишение свободы − штраф − предупреждение	

		Примерные практические задания Используя статьи Конституции Российской Федерации, сосчитайте количество субъектов Российской Федерации: республик, краёв, областей, автономных округов, автономных областей, городов федерального значения. Укажите, какие новые субъекты Российской Федерации появились за последнее время. **Аргументируйте свой ответ со ссылкой на статьи Конституции РФ.** Примерные практические задания По соглашению с Борисовым в заключенный с ним трудовой договор о его работе в должности инженера строительно-монтажного управления директор предложил включить следующие условия: о режиме работы; о размере заработной платы; о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка предприятия; об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный или другие виды отпусков (учебный, по уходу за больными членами семьи и др.); об обязательстве не принимать участия в забастовке; об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя. Укажите, какие условия действительно могут быть отражены в трудовом договоре Борисова. Аргументируйте свой ответ со ссылкой на нормативно-правовой акт.	
владеть	практическими навыками анализа и разрешения юридических ситуаций; практическими навыками совершения юридических действий в соответствии с законом; навыками составления претензий, заявлений, жалоб по факту неисполнения или не-	***Примерные практические задания:*** Составьте текст завещания, включив следующие условия: - несколько наследников - одного наследника по закону лишить наследства - определить завещательное возложение - определить завещательный отказ - испытательный срок	

	надлежащего исполнения прав; способами совершенствования правовых знаний и умений путем использования возможностей информационной среды.		
Знать	- основные понятия и определения Федерального закона об инновационной деятельности и о государственной инновационной политике; государственную систему получения грантов в РФ; Федеральный закон об авторском праве и смежных правах;	**Перечень вопросов:** 1.Понятие и правовое содержание результатов научной и научно-технической деятельности. 2.Показатели характеризующие научную деятельность. 3. Классификация научно-технической продукции. 4. Виды продвижения научной продукции на рынке. 5. Виды охранных документов интеллектуальной собственности. 6. Виды научно-технических услуг. 7. Изобретательство. Изобретение. 8. Изобретательство. Полезная модель. 9. Государственная регистрация научных результатов. 10. Основные цели и принципы государственной политики в области науки. 11. Источниками финансирования инновационных проектов. 12. Формы финансирования инновационной деятельности. 13. Формы государственной поддержки инновационной деятельности. 14. Нетрадиционные меры государственной поддержки.	Продвижение научной продукции
Уметь	- пользоваться основными положениями закона об инновационной деятельности и о государственной инновационной политике;	**Задание 1:** Разработайте концепцию рекламы для продвижения научной продукции на международный рынок с учетом действующей в этой области нормативно-правовой базы	
Владеть	- практическими навыками применения правовых	**Задание 1:** Создайте план стимулирования сбыта научной продукции.	

	норм при составления конкурсной документации, договоров гражданско-правового характера		
ОК-5 -способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия			
Знать	базовые лексические единицы по изученным темам на иностранном языке; - базовые грамматические конструкции, характерные для устной и письменной речи; - лингвострановедческие и социокультурные особенности стран, изучаемого языка и нормы речевого этикета	**Оценочные средства для зачета (1 курс)** Проверка составления сообщения и автобиографии ***Use the phrases to make up your own autobiography.*** 1 My name is … I am … years old. I was born on … in … 2 We have … people in our family. I live with … 3 My father's name is … He is … years old. He is a … and he works … 4 My mother's name is … She is … years old. She is a … 5 I have a (younger / elder sister / brother). He / She is a … 6 We live in a … There are … rooms in our flat: … … … and a … We have all modern convenience: … … … … 7 I have my duties about the house. I must … I always help my … about the house. 8 I finished school number … My favourite subjects at school were … and … Now I'm a … 9 I like reading. I like to read … and I also like to read… 10 I like to listen to modern music. I like to listen to … My favourite composer is… 11 I like to watch TV. My favourite programmes are … 12 Now I'm a student of … We have many subjects at … My favourite subjects are… ***Match the each part of the resume to its contents Special skills, Education, References, Personal information, Qualifications, Personal qualities, Work experience, Objective*** RESUME Ivan Ivanov _____ Address: 201 Lenina Street, apt. 25, Moscow, 215315, Russia Telephone: home: +7-XXX-XXX-XXXX mobile: +7-XXX-XXX-XXXX Email: your.name@gmail.com Date of birth: 25th July 1985 Nationality: Russian	Иностранный язык

		Marital status: single _____ I am seeking a position with a company where I can use my ability to analyze data sets and prepare financial forecasts. _____ Lomonosov Moscow State University, department of Economics, Master's degree in Marketing (2001–2006). _____ Marketing Specialist courses in Moscow Marketing College, started in 2014 up to present _____ Company Name 1, 2012–present Moscow, Russia Financial analyst • Preparing business plans • Planning investment activities and budget • Analyzing data sets collected through all the departments www.englex.ru • Preparing financial forecasts • Preparing reports for the board of management Company Name 2, 2007–2011 Krasnodar, Russia Assistant manager • Providing main office with office supplies • Analyzing large data sets collected through all the departments • Preparing financial forecasts • Preparing reports for the board of management _____ • Articulate • Broad-minded • Dependable • Determined • Initiative • Versatile _____ • Native Russian • Fluent English • Working knowledge of German (Basic knowledge) • Driving License (Category B) • Computer literacy (Microsoft Office, Outlook Express, 1C: Enterprise) • Hobbies: foreign languages, chess _____ Petr Petrov, BBB Solutions, +7-495 –XXX-XXXX, name@gmail.com **Оценочные средства для экзамена (2 курс)** 1 Проверка письменных работ ***Complete the sentences.*** 1English is quickly becoming a universal language, and	

		_____. 2 There are many countries around the world _____. 3 If you would like to work for an international company _____. 4 Strong English skills are also useful for _____. 5 If your future job involves making presentations _____. 6As English becomes a widely accepted language _____. ***Match the parts of the e-mail to their contents Closing Body Signature Subject Heading Attachment Salutation*** a)To *e-mail address of the recipient* \ From *e-mail address of the addresser* *b)Marketing Meeting Agenda* c) Dear Sir or Madam, d)*Thank you for your prompt response_Following last week's presentation, I have decided to write to you…* *e) Looking forward to your reply* f) Please find attached… (documents from the meeting).g) Yours faithfully, NN	
уметь	читать и извлекать информацию из адаптированных иноязычных текстов; - оформлять информация на иностранном языке в устной и письменной формах.	**Оценочные средства для зачета (1 курс)** 1. Проверка выполнения грамматического теста ***Put the words in a proper order in the sentences.*** 1usually / at 10 o'clock / out of the garage / in the morning / drives / his bike / Fred 2a shower / after dinner / often / Mrs Lewis / takes 3a parking place / near the library / we / find / seldom 4to / I / on / a / night-club / sometimes / Saturdays / go 5fly / my parents / to Australia / sometimes / I / in winter / and 6enjoys / very much / swimming / in the pool / always / Mary ***Find a mistake in a word order*** 1. Likes he to jump 2. to buy some bread go people to shop 3. books writes the author	

		4. trees plant people. 5. rides a bike Paul. 6. Sunny in summer is it. **Оценочные средства для экзамена (2 курс)** 1 Проверка письменной работы ***Answer the questions*** Where do English young men and women get higher education? 2. At what age do they enter a university? 3. What is the proportion of men and women attending English universities? 4. What subjects are considered to be arts subjects? 5. How do teaching institutes provide instruction to English students? 6. Why are the colleges of Oxford and Cambridge called residential institutions? 7. What is understood by tutors and the tutorial method? 8. Do tutors look after each student individually or after a small group of students? 9. Is the tutorial system used in other universities of England? 10. At what other institutions can Englishmen get education of University standard? 11. How many terms is the University year divided into? 12. How long do they last? 13. What vacations (or holidays) have English students? 14. How long do Christmas and Easter holidays last? 15. What do many English students do during their long summer holiday? 16. What do they call a person studying for a degree at a British university? 17. What do they call a person who has taken a degree? 18. What do the terms B.A., B. Sc., M.A. or M. SC. Stand for? ***Choose the most suitable word or phrase to complete each sentence***. 1. Helen's parents were very pleased when they read her school … . a) report b) papers c) diploma d) account 2. Martin has quite a good … of physics. a) result b) pass c) understanding d) head 3. In Britain children start … school at the age of five. a) kindergarten b) secondary c) nursery d) primary 4. Edward has a … in French from Leeds University. a) certificate b) degree c) mark d) paper 5. My favourite … at school was history. a) topic b) class c) theme d) subject 6. It's time for break. The bell has …	

		a) gone b) struck c) rung d) sounded 7. Our English teacher …. us some difficult exercises for homework. a) set b) put c) obliged d) made 8. Before you begin the exam paper, always read the … carefully a) orders b) instructions c) c) rules d) answers 9. If you want to pass the examination, you must study … a) hardly b) enough c) thoroughly d) rather 10. Most students have quite a good sense of their own … a) grasp b) ability c) idea d) information	
владеть	навыками устной и письменной речи на иностранном языке; - навыками делать краткие сообщения (презентации) на иностранном языке; - приёмами перевода адаптированных иноязычных текстов	**Оценочные средства для зачета (1 курс)** Тестовое задание Fill in the gaps and speak on your plans for future: I think I am good at _____. It was my favourite subject at school and I am sure it is one of the most important subjects at the University.I would like to be _____(the leader of the student Government at the Department). To my mind it is a good opportunity to develop my organizational and interpersonal skills and get a solid background.I am willing to be actively engaged in research and scientific discussions covering problemsconcerning _____. I would like to take part in the student scientific conferences. My dream is to be a postgraduate student. My goal is to achieve a high degree of proficiency. Answer the questions and speak on your plans for future and profession 1Have you made up your mind what to be in the future? 2. When did you begin making plans for the future? 3. When were you able to give a definite answer about your future profession? Did anybody help you to make the choice? 4. Are you going to work and study at the same time? 5. Why do you think teaching is a noble profession? 6. What traits must a good teacher have? 7. What difficulties of teaching profession can you name?	

		Оценочные средства для экзамена (2 курс) 1. Проверка письменных работ ***Correct the mistakes in the following sentences:*** 1. In order to make the next leap back from the current generation of technology, scientists and engineers have been developing the new field of science called Microtechnology. 2. The prefix milli- comes from the Greek words “nanos”, meaning “hobbit”. 3. The story of Nanotechnology begins in the 1970s and 1980s. 4. The invention of the device in 1947 and the first electronic circuit (IC) in 1959 finished the era of elec¬tronics miniaturization. 5. Chemists worked to combine dwarfs into new kinds of molecules, and had great success converting the complex atoms of petroleum into all sorts of useful plastics. ***Say if these are true or false*** 1. All audio, video and text information sources will be in digital form and available for universalsearch. 2. Many analysts predict fast progress in the area of "artificial intelligence" in the future. 3. Thirty-five years from now the information technologies in general will probably have penetrated into every aspect of human activity. 4. Industrial robots will perform dangerous, high-precision tasks in many sectors of the economy. 5. Dependence on computers makes society's life-support systems vulnerable to attacks of different people, terrorists, for example. 6. The spread of information technology makes violation of basic privacy or civil rights more difficult. Innovative technologies such as human cloning or artificial intelligence always raise ethic problems stem.	
Знать	– структуру и содержание межкультурного взаимодействия; – суть ценностно-смысловых отношений в	***Перечень теоретических вопросов к зачету:*** 1. Структура и состав культурологического знания. 2. Структура современной культурологии: теория культуры, история культуры, философия культуры, социология культуры. 3. Культурантропология. 4. Теоретическая и прикладная культурология.	Культурология и межкультурное взаимодействие

	межличностной коммуникации; – материальную и духовную роль культуры в развитии современного общества; – движущие силы и закономерности культурного процесса, многовариантность культурного процесса.	5. Методы культурологического исследования. 6. Понятие культуры и её функции. 7. Культурогенез. 8. Культура, природа и цивилизация. 9. Культура как мир смыслов и знаков. Язык и коды культуры. 10. Формы культуры: мифология, религия, искусство, наука. 11. Культурная картина мира. 12. Морфология культуры: материальная и духовная культуры. 13. Субкультура и контркультура. 14. Массовая и элитарная культура. 15. Функции, ценности и нормы культуры. 16. Типология культуры: дихотомия «Восток – Запад». 17. Общественно-историческая школа (Н.Я. Данилевский, О. Шпенглер, А. Тойнби и др.). 18. Натуралистическая школа (Ф. Ницше, З. Фрейд, К.Г. Юнг, Б.К. Малиновский и др.). 19. Социологическая школа (Т. Элиот, П. Сорокин, А. Вебер, Т. Парсонс и др.). 20. Структурно-символическая школа (Ф. Соссюр, Э. Кассирер, К. Леви-Стросс и др.). 21. Антропологическая школа (Э. Тэйлор, А. Ланг, Дж. Фрейзер, А.Н. Веселовский и др.). 22. Концепция «игровых культур» (Й. Хейзинга, Х. Ортега-и-Гассет, Е. Финки др.). 23. Межкультурные коммуникации. 24. Культура, личность и общество: аккультурация и ассимиляция. 25. Социальные институты культуры. 26. Инкультурация и социализация. 27. Модели культурной универсализации. 28. Место и роль России в диалоге культур и мировой культуре. 29. Национальное своеобразие русской культуры: мессианское сознание. 30. Становление и развитие культуры на Руси в IX – XVIII веках: из культурной изоляции к интеграции с европейской культурой. 31. Роль личности в русской культуре XIX века. 32. Диалог культур в русском искусстве «Серебряного века». 33. Культурная модернизация. 34. Глобальные проблемы современности. 35. Культура в современном мире. **Тест:** **1. Культурология как система знаний о культуре изучает:** А) образ жизни людей; Б) культурный уровень людей; В) шедевры мировой культуры; Г) символ значения артефактов. **2. При семиотическом подходе к изучению культуры особое внимание обращается на:**	

		А) движущие силы культуры; Б) нормы и санкции; В) символы и знаки культуры; Г) функции культуры в обществе. **3. Предметом изучения культурологии являются:** А) теории развития общества, культурные эпохи; Б) взаимосвязи между различными историческими периодами; В) модели культуры, ценности, нормы, человеческое поведение; Г) мировая художественная культура, манеры поведения человека в обществе. **4. Использование исторического метода исследования культуры предполагает особое внимание к изучению:** А) роли выдающихся личностей в истории культуры; Б) генезиса, развития п угасания культурных явлений во времени; В) возможности реставрации памятников культуры; Г) античной культуры. **5. Метод исследования, принятый функциональной школой, – это:** А) анализ продуктов жизнедеятельности; Б) ведение наблюдения за образом жизни сообщества; В) ведение эксперимента над исследуемыми группами; Г) размышление над объектами мира природы и мира человека. **6. К предметному полю культурологии не относится...** А) культуроведение; Б) психология культуры; В) социология; Г) богословие культуры. **7. Получение ценностных суждений является главной целью_____метода исследования культуры.** А) структурно-функционального; Б) исторического; В) философского; Г) компаративного. **8. В зависимости от целей культурологического познания в предметной области культурологии выделяют теоретический, фундаментальный и _____ уровни.** А) компаративный; Б) эмпирический; В) диахронический; Г) прикладной. **9. Культуру общества и его субъектов изучает:** А) социология; Б) культурная антропология;	

		В) культурология; Г) философия культуры. **10. В соответствии с задачами культурологической науки все её знания подразделяются на два вида – фундаментальные и_____знания.** А) прикладные; Б) юридические; В) технические; Г) педагогические. **11. Культурологическое знание востребовано:** А) экологией; Б) теорией систем; В) географией; Г) политологией. **12. Изучение нравов и обычаев народов необходимо для:** А) обеспечение межкультурной коммуникации; Б) освоения новых территорий; В) просвещения отсталых народов; Г) повышения собственного культурного уровня. **13. Культурология опирается на достижения_____наук.** А) исторических; Б) математических; В) биологических; Г) политических. **14. Статус культурологии современной системе наук определяется:** А) использованием её методов и выводов в других отраслях гуманитарного знания; Б) включением курса «Культурологи» в образовательный процесс; В) продолжительной историей; Г) нравственным и эстетическим содержанием культурологии. **15. Взаимосвязь культурологии и социологии проявляется в:** А) общей генеалогии; Б) сходных методах исследования; В) тождестве научных выводов; Г) единой терминологии. **16. К наукам, с которыми контактирует культурология, углубляя свои представления о культуре, не относится...** А) логика Б) философия В) социология Г) этнография. **17. К наукам об общих аспектах человеческой деятельности, без относительно к её пред-**	

		мету, относятся_____науки. А) экономические; Б) искусствоведческие; В) технические; Г) культурологические. **18. Главное отличие культурной антропологии от культурологии заключается в том, что культурная антропология носит по преимуществу_____характер.** А) практический; Б) обобщающий; В) ретроспективный; Г) понимающий. **19. Прикладная культурология изучает:** А) эволюцию теоретической концепции; Б) закономерности культурного процесса; В) народное творчество; Г) повседневная практика людей. **20. Предметом исторической культурологии является:** А) происхождения человеческого разума; Б) структура современной культурологии; В) перспективы культурного развития; Г) эволюция культурных форм.	
уметь	– общаться с представителями других культур, используя приемы межкультурного взаимодействия; – решать задачи межличностного и межкультурного взаимодействия; – анализировать проблемы культурных процессов; – применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы культурологии как гуманитарной науки в профессиональной деятельности; – анализировать и оцени-	**Практические задания**: 1. Прочитайте фрагмент из работы Р. Итса и сформулируйте свое отношение к его точке зрения. Ответьте на вопросы. Жизнь наших далеких предков протекала в экстремальных условиях, богатых множеством случайных совпадений, которые воспринимались первобытным сознанием как следствие проявления невидимых и всесильных «чар». Они порождают видимость большой вероятности связи происшедших с человеком несчастий с действиями над его фетишами или реальностью проклятий, заклинаний, колдовства. Если еще добавить сюда сам факт психологического ожидания беды: что-то случилось с твоей чурингой, с твоим фетишем и т. п., то количество совпадений или случайных связей несвязанных причин и следствий увеличится. • Почему на первых этапах развития человеческого общества появляется вера в абсолютную связь фетиша с судьбой человека? • Подкреплялась ли эта связь общественным сознанием первобытной эпохи? • Почему подобные ситуации часто находили свое подтверждение в окружающем реальном мире? • Приведите известные вам примеры: а) магического обряда; б) тотемных представлений; в) анимистических представлений. 2. Рассмотрите основные мировые религии по трем основным моментам: религиозное сознание, культовая деятельность и религиозные организации. Имейте в виду, что они тесно связаны,	

	вать культурные процессы и явления, планировать и осуществлять свою деятельность с учетом результатов этого анализа.	взаимодействуют и образуют целостную религиозную систему. 3. Опишите какой-либо известный вам опыт межкультурного взаимодействия. Были ли в вашей жизни проблемы с пониманием поведения представителей другой культуры? Можете ли вы их объяснить? Обратите внимание при объяснении, что поведение человека следует рассматривать в рамках его культуры, а не своей, т. е. следует проявлять больше эмпатии, чем симпатии. Симпатия подразумевает, что человек мысленно ставит себя на место другого, следует «золотому правилу нравственности»: «поступай с людьми так, как хотел бы, чтобы поступали с тобой». Но при симпатии используются свои собственные способы интерпретации поведения других людей. При общении же с носителями других культур следует применять эмпатический подход, т. е. представить себя на месте другого человека, принять его мировоззрение, понять его чувства, желания, поступки, исходить из рамок его культуры. Сущность эмпатического подхода отражает «платиновое правило»: «поступай с другими так, как они поступали бы сами с собой». 4. Определите, в какой историко-культурный период были сделаны следующие высказывания (если возможно, назовите автора): • «Как плодородное поле без возделывания не даст урожая, так и душа. Возделывание души – это и есть философия: она выпалывает в душе пороки, приготовляет души к приятию посева и вверяет ей – сеет, так сказать, только те семена, которые, вызрев, приносят обильнейший урожай»; • «Человек – это слабое, беспомощное, достойное жалости и участия существо. Но в своей слабости он обнаруживает огромную силу. Уповая на Веру, он может сказать «да» хаотическому и страшному миру»; • «Человек, забывший об интересах общества, и правитель, забывший об интересах граждан, – не римляне, а варвары»; • «Культура не воспитание меры, гармонии и порядка, а преодоление ограниченности, как культивирование неисчерпаемости, бездонности личности, как ее постоянное духовное совершенствование»; • «Все эти сказанные художества весьма и весьма различны друг от друга; так что если кто исполняет хорошо одно из них и хочет взяться за другие, то почти никому они не удаются так, как то, которое он исполняет хорошо; тогда как я изо всех моих сил старался одинаково орудовать во всех этих художествах; и в своем месте я покажу, что я добился того, о чем я говорю»; • «И тогда через хаос, через абсурдность, через чудовищность жизни, как солнце через тучи, глянет око Божье. Бога, который имеет личность, и личность, отображенную в каждой человеческой личности»; • «Поступай так, чтобы ты всегда относился к человечеству и в своем лице, и в лице всякого другого так же, как к цели, и никогда не относился бы к нему только как к средству»; • «Начала цивилизации одного культурно-исторического типа не передаются народам другого типа. Каждый тип вырабатывает ее для себя при большем или меньшем влиянии чуждых, ему предшествовавших или современных цивилизаций»; • «Мне хотелось бы словом «гуманность» охватить все, что я до сих пор говорил о человеке, о	

		воспитании его благородства, разума, свободы, высоких помыслов и стремлений, сил и здоровья, господства над силами Земли»; • «Все хорошо, что исходит из рук Творца всех вещей. В руках человека все вырождается»; • «Воспитание человеческого рода – это процесс и генетический и органический; процесс генетический – благодаря передаче, традиции, процесс органический – благодаря усвоению и применению переданного. Мы можем как угодно назвать этот генезис человека во втором смысле, мы можем назвать его культурой, т. е. возделыванием почвы, а можем вспомнить образ света и назвать его просвещением, тогда цепь культуры и просвещения протянется до самой земли. Различие между народами просвещенными и непросвещенными – не качественное, а только количественное»; • «...Что такое человек во Вселенной? Небытие в сравнении с бесконечностью, все сущее в сравнении с небытием, среднее между всем и ничем. Он не в силах даже приблизиться к пониманию этих крайностей – конца мироздания и его начала, неприступных, скрытых от людского взора непроницаемой тайной, и равно не может постичь небытие, из которого возник, и бесконечность, в которой растворяется»; • «Причина всех бедствий и несчастий людей, – состоит в невежестве. Преодолеть свое печальное положение, выйти из него люди могут только через просвещение, а рост его неодолим. В умах идет скрытая и непрерывная революция и... с течением времени само невежество себя дискредитирует»; • «Все, что вне меня, – отныне чуждо мне. У меня нет в этом мире ни близких, ни мне подобных, ни братьев. Я на земле, как на чужой планете, куда свалился с той, на которой жил прежде. Если я и различаю, что вокруг себя, – то лишь скорбные и раздирающие сердце предметы, и на все, что касается и окружает меня, не могу кинуть взгляда без того, чтобы не найти там какого-нибудь повода к презрительному негодованию и удручающей боли»; • «Ход развития культурно-исторических типов всего ближе уподобляется тем многолетним одноплодным растениям, у которых период роста бывает неопределенно продолжителен, но период цветения и плодоношения – относительно короток и истощает раз и навсегда их жизненную силу»; • «Всякая культура (даже материальная) есть культура духа; всякая культура имеет духовную основу – она есть продукт творческой работы духа над природными условиями».	
владеть	– навыками межкультурного взаимодействия; – критического восприятия культурно значимой информации; – навыками социокультурного анализа современной действительности;	**Блок творческих заданий для выявления уровня креативного показателя личности:** 1. Проанализируйте существующие определения культуры с точки зрения их отношения к человеку. Является ли культура системой, позволяющей человеку приспособиться к жизни или она враждебна для человека, разрушает его, подавляет его свободу? Предложите собственное понимание культуры. 2. Выдающийся философ XX в. Л. Витгенштейн заявлял: «Пределы моего мира – пределы моего языка». Поразмышляйте вслух на эту тему. 3. Прочитайте любую понравившуюся вам статью, затрагивающую проблемы семиотики, дайте ей оценку, выразив свое согласие или несогласие и обосновав его. Например, можно взять работы Ю.М. Лотмана, посвященные семиотике русского быта и литературы XVIII и XIX вв.	

	– навыками социального взаимодействия, сотрудничества в позиций расовой, национальной, религиозной терпимости.	4. Попробуйте разобрать какое-нибудь литературное или кинематографическое произведение с точки зрения семиотики. Согласны ли вы с объяснением Ю.М. Лотмана отношений между Татьяной, Онегиным и Ленским в романе Пушкина «Евгений Онегин»? Эти персонажи не понимали друг друга потому, что они использовали разные культурные знаковые системы. Онегин был ориентирован на английский байронический романтизм с его культом разочарованности в жизни и трагизмом, Ленский – на немецкий романтизм с его восторженностью и ученостью, Татьяна, с одной стороны, на английский сентиментализм с его чувствительностью, порядочностью и «хорошими концами», а с другой – на русскую народную культуру (поэтому она из всех трех оказалась наиболее гибкой).	
знать	– основные языковые нормы и стилистические требования устной, письменной, электронной коммуникации основы и формы деловой коммуникаций – методы сбора, обработки и хранения деловой информации – принципы построения и логику устной и письменной речи – основные риторические категории и традиции различных риторических школ; основные фонетические, лексические, грамматические и словообразовательные особенности изучаемого языка – приемы коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия – систему норм современного русского языка (орфографических, пунктуационных, грамматических, стилистических, орфоэпических) и систему функциональных стилей русского языка в ее динамике	**Перечень теоретических вопросов к зачету:** 1. Понятие отношений. Структурные параметры отношений 2. Общение и отношение: общее и особенное 3. Динамика отношений: основные этапы 4. Коммуникация как основа деловых отношений. 5. Специфика и основные задачи деловой коммуникации. 6. Влияние организационной структуры предприятия на характер деловых отношений. 7. Коммуникативные модели взаимодействия партнеров. 8. Обратная связь в деловой коммуникации, условия ее эффективности. 9. Коммуникативные барьеры в деловом общении. 10. Проблема совместимости и сработанности в группе. 11. Механизмы взаимопонимания в деловом общении. 12. Проблема интерпретации невербальных средств коммуникации. 13. Сознательное и подсознательное в невербальном поведении. 14. Перцептивный аспект делового общения. 15. Чувства и эмоции в деловом взаимодействии 16. Проблема точности восприятия в процессе делового контакта. 17. Феномен личного влияния в процессе деловой коммуникации. 18. Манипуляция, ее типы и признаки. Защита от манипуляции. 19. Использование «эффектов» восприятия в деловом общении. 20. Самопрезентация в деловых контактах.	Деловые коммуникации

	– основные лексические и грамматические нормы иностранного языка: лексический минимум в объёме, необходимом для работы с профессиональной литературой и осуществления взаимодействия на иностранном языке – основы грамматики и лексики иностранного языка для создания устных и письменных высказываний на иностранном языке		
уметь	– осуществлять межличностное и межкультурное общение с применением знаний о национально-культурных особенностях своей страны и страны/стран изучаемого языка – реализовать коммуникативное намерение с целью общения с партнером – использовать различные формы, виды устной и письменной коммуникации на русском и иностранном языке в профессиональной и бытовой сфере – использовать иностранный язык для выражения мнения и мыслей в межличностном и деловом общении, извлекать информацию из аутентичных текстов – собирать, обрабатывать и интерпретировать информацию из зарубежных источников в области профессиональной деятельности – корректно использовать	***Примерные практические задания для зачета:*** Коммуникация как основа деловых отношений. Специфика и основные задачи деловой коммуникации. Влияние организационной структуры предприятия на характер деловых отношений. Коммуникативные модели взаимодействия партнеров. Обратная связь в деловой коммуникации, условия ее эффективности. Коммуникативные барьеры в деловом общении. Проблема совместимости и сработанности в группе. Механизмы взаимопонимания в деловом общении. Проблема интерпретации невербальных средств коммуникации. Сознательное и подсознательное в невербальном поведении. Перцептивный аспект делового общения. Чувства и эмоции в деловом взаимодействии Проблема точности восприятия в процессе делового контакта. Феномен личного влияния в процессе деловой коммуникации. Манипуляция, ее типы и признаки. Защита от манипуляции. Использование «эффектов» восприятия в деловом общении. Самопрезентация в деловых контактах. Формирование аттракции в деловых отношениях. Интерактивный аспект делового общения. Стратегии устных деловых взаимодействий. Цели и факторы эффективного слушания в устных формах взаимодействий. Подготовка к публичным выступлениям. Убеждение и убеждаемость в системе делового общения.	

	в своей деятельности профессиональную лексику на иностранном языке, использовать иностранный язык в деловом общении и профессиональной деятельности	. Спор и полемика как формы деловой коммуникации.	
владеть	– коммуникационными навыками на русском и иностранном языках – навыками сбора, обработки деловой информации – навыками составления, учета, хранения, защиты, передачи служебной документации – различными видами и методами аргументации и контраргументации – навыками монологической и диалогической речи для участия в диалогах и ситуациях на знакомую / интересующую тему без предварительной подготовки, а также навыками извлечения необходимой информации из оригинального текста по проблемам различного характера – иностранными языками в объеме, достаточном для чтения профессиональных текстов, профессионального общения, поиска необходимой информации в различных источниках – навыками создания на русском языке грамотных и логически непротиворечивых письменных и устных текстов учебной и научной тематики реферативноисследовательского	Примерный перечень тем контрольной работы: Рубежный контроль № 1. *Вариант 1.* 1. Как Вы понимаете высказывание «Общение – это интерсубъективный процесс»? 2. Можно ли назвать вербальной коммуникацией способ общения глухонемых людей? Почему? 3. Назовите один из аспектов общения, который касается участия в процессе общения суггестии, самопрезентации, аттракции. 4. Исправьте ошибку, если она есть: «Эффект стереотипизации – это приписывание партнеру собственных состояний». 5. Иллюстрацией какой стороны общения (коммуникативной, перцептивной, интерактивной) служит использование жаргона? Поясните. 6. Верно ли мнение, что «интимно-личностное» общение отсутствует в деловых взаимодействиях? Аргументируйте ответ. 7. Исправьте ошибку, если она есть: «Влияние – это процесс и результат изменения одним субъектом эмоционального состояния, мыслей и поведения другого субъекта». ***Вариант 2.*** 1. Известно, что попугаи могут произносить человеческие слова... можно ли назвать разговор с говорящим попугаем вербальной коммуникацией? Почему? 2. Назовите один из аспектов общения, который касается участия в процессе общения эмоций, установок, пристрастий, оценок, стереотипов и т.д. 3. Что можно измерить с помощью семантического дифференциала? 4. Исправьте ошибку, если она есть: «Эффект ореола – это устойчивое представление о каком-либо явлении или человеке, свойственное представителям той или иной группы» 5. Иллюстрацией какой стороны общения (коммуникативной, перцептивной, интерактивной) служит такая модель поведения, как подхалимаж. Почему? 6. Верно ли мнение, что «ритуальное» общение невозможно между близкими	

	характера, ориентированных на соответствующее направление подготовки / специальность	людьми? Почему? 7. Если целью общения является совместная деятельность, направленная на решение определенной задачи, то какой уровень общения (по Э.Берну) имеет место?	
ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия			
Знать	– суть культурных отношений в обществе, место человека в культурном процессе и жизни общества; – содержание актуальных культурных и общественно значимых проблем современности; – методы и приемы социокультурного анализа проблем современности, основные закономерности культурно-исторического процесса.	**Перечень теоретических вопросов к зачету:** 1. Структура и состав культурологического знания. 2. Структура современной культурологии: теория культуры, история культуры, философия культуры, социология культуры. 3. Культурантропология. 4. Теоретическая и прикладная культурология. 5. Методы культурологического исследования. 6. Понятие культуры и её функции. 7. Культурогенез. 8. Культура, природа и цивилизация. 9. Культура как мир смыслов и знаков. Язык и коды культуры. 10. Формы культуры: мифология, религия, искусство, наука. 11. Культурная картина мира. 12. Морфология культуры: материальная и духовная культуры. 13. Субкультура и контркультура. 14. Массовая и элитарная культура. 15. Функции, ценности и нормы культуры. 16. Типология культуры: дихотомия «Восток – Запад». 17. Общественно-историческая школа (Н.Я. Данилевский, О. Шпенглер, А. Тойнби и др.). **Тест:** **1. Передача от поколения к поколению знания, ритуала, артефактов:** А) естественным процессом развития общества; Б) представлением каждого человека; В) функцией культуры; Г) обязанностью государства. **2. Функцией культуры является:** А) руководство политическими институтами; Б) создание смыслов человеческой деятельности: управление законами природы; Г) развитие производительных сил. **3. Культура определяет:** А) степень развитости общества; Б) ответственность общества перед будущим поколением;	Культурология и межкультурное взаимодействие

		В) модели поведения человека в обществе; Г) уровень жизни людей. **4. Культура складывается из:** А) ценностей, норм, средств деятельности, моделей поведения; Б) культурных традиций и новаций; В) творцов и потребителей культуры; Г) музыки, изобразительного и театрального искусства. **5. Культура представляет собой:** А) эталон поведения; Б) проявление творческих сил человека; В) правили приличия; Г) эстетический эталон. **6. К основным формам культуры не относится культура** А) элитарная; Б) народная; В) массовая; Г) охотников и собирателей.	
Уметь	– анализировать и оценивать социокультурную ситуацию; – объективно оценивать многообразные культурные процессы и явления; – планировать и осуществлять свою деятельность с позиций сотрудничества, с учетом результатов анализа культурной информации	**Практические задания**: 1. Приведите примеры процессов ассимиляции и диверсификации. 2. Каково влияние субкультур на развитие культуры? Приведите примеры изменения норм поведения в связи с доступностью и тиражированием различных субкультур. 3. Определите, кому принадлежат следующие высказывания: • «... Каждой великой культуре присущ тайный язык мирочувствования, вполне понятный лишь тому, чья душа вполне принадлежит этой культуре»; • «Начала цивилизации одного культурно-исторического типа не передаются народам другого типа. Каждый тип вырабатывает ее для себя при большем или меньшем влиянии чуждых, ему предшествовавших или современных цивилизаций»; • «Таким образом, Дьявол обречен на проигрыш не потому, что он сотворен Богом, а потому, что он просчитался. Он играл руками Божьими, испытывая злобную удовлетворенность от вмешательства божественных рук. Зная, что Господь не отвергнет или не сможет отвергнуть предложенного пари. Дьявол не ведает,	

		что Бог молча и терпеливо ждет, что предложение будет сделано. Получив возможность уничтожить одного из избранников Бога, Дьявол в своем ликовании не замечает, что он тем самым дает Богу возможность совершить акт нового творения. И таким образом божественная цель достигается с помощью Дьявола, но без его ведома»; • «У каждой культуры своя собственная цивилизация»; • «Цивилизация есть неизбежная судьба культуры. Будущий Запад не есть безграничное движение вперед и вверх, по линии наших идеалов... Современность есть фаза цивилизации, а не культуры. В связи с этим отпадает ряд жизненных содержаний как невозможных... Как только цель достигнута и... вся полнота внутренних возможностей завершена и осуществлена вовне, культура внезапно коченеет, она отмирает, ее кровь свертывается, силы надламываются — она становится цивилизацией. И она, огромное засохшее дерево в первобытном лесу, еще многие столетия может топорщить свои гнилые сучья»; • «Неминуемость – и закономерное наступление, чередование этих стадий – делает периоды развития всех культур абсолютно тождественными, длительность фаз и срок существования самой культуры – отмеренными, нерушимыми»; • «Ход развития культурно-исторических типов всего ближе уподобляется тем многолетним одноплодным растениям, у которых период роста бывает неопределенно продолжителен, но период цветения и плодоношения – относительно короток и истощает раз и навсегда их жизненную силу»; • «Ни овладение чужой новейшей технологией, ни ревностное сохранение традиционного образа жизни не может быть полным и окончательным Ответом на Вызов чуждой цивилизации». 4. Предшественник Н.Я. Данилевского немецкий профессор Г. Рюккерт впервые высказал мысль о замкнутых на себя исторических образованиях в работе «Учебник по мировой истории в органическом изложении» (1857). Вдумайтесь в название его работы и сформулируйте, исследования в области какой сферы науки повлияли на позиции обоих мыслителей.	

		5. Сопоставьте точки зрения О. Шпенглера и Н.Я. Данилевского по вопросу о стадиях развития культуры и их судьбах. Сформулируйте, что общего в их концепциях культуры, что различно. 6. Прочитайте цитату и сформулируйте, какую роль в современной культуре отводит О. Шпенглер крестьянству: «Крестьянство, связанное корнями своими с самой почвой, живущее вне стен больших городов, которые отныне – скептические, практические, искусственные – одни являются представителями цивилизации, это крестьянство теперь уже не идет в счет. «Народом» теперь считается городское население, неорганическая масса, нечто текучее. Крестьянин отнюдь не демократ – ведь это понятие также есть часть механического городского существования – следовательно, крестьянином пренебрегают, осмеивают, презирают и ненавидят его. После исчезновения старых сословий, дворянства и духовенства он является единственным органическим человеком, единственным сохранившимся пережитком культуры».	
Владеть	навыками коммуникаций в профессиональной сфере, критики и самокритики, терпимостью; – навыками культурного сотрудничества, ведения переговоров и разрешения конфликтов; – навыками толерантного восприятия социальных и культурных различий	**Блок творческих заданий для выявления уровня креативного показателя личности:** 1. Обсудите следующие темы: • Какую роль в современном мире играет процесс аккультурации? • Какой тип общественного устройства делает человека более счастливым? • Каково соотношение массовой и элитарной культуры в современном обществе? Сформулируйте свое мнение по вопросу о том, является ли массовая культура явлением положительным или негативным. • Согласны ли вы с тем, что кризис идентичности, идущий в обществах, переживающих системную деформацию, порождает национализм и экстремизм? • Верно ли убеждение некоторых культурологов в том, что религия является основанием любой культуры? • Можно согласиться (не согласиться) с мнением Л. Мамфорда, что в современном обществе гуманизм и социальная справедливость принесены в жертву техническому прогрессу; прогресс стал божеством, наука и техника – религией,	

		ученые – сословием новых жрецов. • Как вы относитесь к выражению: «Хочешь овладеть миром – придумай ему религию»? • Современный человек должен быть похож на человека эпохи Возрождения – сложная личность, творец себя и культуры. • Я считаю (не считаю), что возможно достижение коммунизма на Земле. • «Золотое правило нравственности» – от Канта и до наших дней. • Я разделяю (не разделяю) мнение О. Шпенглера о том, что если культура – это «живое тело души», то цивилизация – ее мумия. • Как я понимаю афоризм А. Тойнби: «Самое оживленное движение часто наблюдается в тупиках истории». • Правы ли были О. Шпенглер и Н.Я. Данилевский, пророча гибель западной культуры? • Можно ли заимствовать чужое без ущерба собственному культурному наследию и стоит ли оставаться на позициях традиционализма, рискуя тем самым оказаться в изоляции? • Человеческими поступками в большей мере движут его сознательные стремления, а не подсознательные влечения (или наоборот). • Взгляд на развитие русского народа с точки зрения теории пассионарности Л.Н. Гумилева. • Современная культура теряет (или увеличивает) игровой элемент в жизни человека. • Роль психоанализа в современной культуре. • Нет и не может быть единой общечеловеческой цивилизации. • Совершенную типологию культуры создать невозможно. • Определяющим для поведения человека является тип его ментальности. 2. Выскажите свое мнение по поводу того, насколько востребованы идеи Ф. Ницше или К. Маркса в современном мире. 3. Согласны ли вы с мнением З. Фрейда о целях человеческих стремлений, о не-	

		возможности достижения счастья? Напишите рассуждение на данную тему. 4. Назовите несколько произведений современной литературы или кинофильмов, в которых используется психоаналитическая теория Фрейда; проанализируйте одно из них, с точки зрения теории психоанализа.	
Знать	Сущность общества, культуры, личности, социальную структуру и социальную стратификацию.	***Перечень тем и заданий для подготовки к зачету:*** 1. Объект, предмет, структура и функции социологии. 2. Предпосылки возникновения социологии. О.Конт – основоположник социологии. 3. Социологические взгляды К. Маркса и Ф. Энгельса. Материалистическое понимание истории и его роль в анализе социальных явлений. 4. Развитие социологии в России. 5. Основные направления современной социологии. 6. Общество как социокультурная система. 7. Типология обществ. Современное общество, тенденции его развития. 8. Формационный и цивилизационный подходы к анализу развития общества. 9. Социальные изменения и социальное развитие. Социальный прогресс, проблема его критериев. 10. Типы и формы социальной динамики. 11. Социальные группы: общая характеристика и классификация. 12. Социальные организации: основные черты, структура, виды. 13. Социальные институты, их роль в жизни общества. Типология социальных институтов. 14. Гражданское общество и государство. 15. Сущность, структура, функции, типология социальных конфликтов. 16. Сущность и содержание социальной политики, ее особенности в РФ. 17. Культура как социальное явление. Сущность, структура, функции культуры. 18. Понятие личности в социологии. Основные теории личности: марксистская, ролевая, теория «зеркального Я». 19. Социализация личности. Фазы и этапы социализации. 20. Теория классов и теория социальной стратификации. Их своеобразие и значение для социологического анализа общества. 21. Особенности социально-классовой структуры современного российского общества. 22. Социально-этнические общности и отношения. 23. Социальная сущность, функции, типология семьи. 24. Современная семья: проблемы и тенденции развития. *Примерный вариант итогового теста по социологии* 1. Социология как наука возникла: А) после Второй мировой войны; В) в первой половине XIX века; С) в XIII веке. 2. Какое из направлений являлось ведущим в период становления социологии как самостоятельной науки? А) марксизм;	Социология

		B) бихевиоризм; C) позитивизм. 3. Укажите самый распространенный метод социологии: A) анализ документов; B) наблюдение; C) опрос. 4. Когда были предприняты первые попытки объяснения природы общества? A) в эпоху Возрождения; B) в период Античности; C) в период Нового времени. 5. Теории среднего уровня – это: A) уровень специальных социологических теорий; B) отраслевые социологии; C) то и другое верно; D) то и другое неверно. 6. Общество существовало тогда, когда: A) не существовало государство; B) существовало государство; C) они возникли одновременно. *7. Культура – это:* *A) совокупность достижений в материальной и духовной сферах;* *B) специфический способ организации и развития человеческой жизнедеятельности, представленный в результатах материального и духовного труда;* *C) воспроизводство духовной жизни общества.* 8. Индивид становится личностью: A) в процессе самопознания; B) в процессе освоения социальных функций; C) в процессе освоения социальных функций и самопознания. 9. Какая характеристика обязательно присуща первичной группе? A) квазигруппа; B) малая группа; C) номинальная группа. 10. Продолжите фразу: «Чем выше положение страты в социальной иерархии,...» A) «... тем большими возможностями в удовлетворении своих потребностей обладают входящие в неё люди»; B) «... тем строже социальный контроль деятельности составляющих её людей»; C) «... тем меньше свободного времени у людей её составляющих». 11. Какие организованные объединения людей обходятся без самостоятельной системы управления? A) простые социальные институты; B) базовые социальные институты; C) «теневая экономика». 12. К какому из следующих определений применимо понятие «закрытый вопрос»? A) вопрос, предполагающий выбор только одного или нескольких вариантов ответа из предложенных;	

		B) вопрос, на который не существует ответа; C) вопрос не предполагающий каких-либо вариантов ответа. 13. Как называется функция культуры, заключающаяся в передаче социального опыта от поколения к поколению? A) коммуникативная; B) социализации; C) регулятивная. *14.* Кого считают основоположником функциональной теории конфликта: A) К. Маркс; B) Г. Спенсер; C) Г. Зиммель. *15.* Право как социальный регулятор обладает следующим особенным признаком: A) является воплощением идеала справедливости; B) характеризуется особым порядком разработки и принятия; C) обеспечено силой общественного мнения. *16.* Глобализация – это: A) процесс обмена, потребления, удовлетворения материальных нужд государства; B) рост взаимозависимости между различными людьми, регионами и странами в мире; C) процесс создания глобальных империй. *17.* Автором теории «зеркального Я» является: A) Дж. Мид; B) Т. Парсонс; C) Ч. Кули. 18. Выберете верное высказывание: A) социология использует как общенаучные, так и собственные методы; B) социология использует только собственные методы познания, так как имеет своим предметом уникальный феномен; C) социология пользуется лишь общенаучными методами, так как является одной из самых молодых наук. 19. Какое суждение соответствует логике рассуждений Р. Мертона: A) аномия – это распад социальных норм; B) аномия – это нарушение социальных норм; C) аномия – это дезинтеграция культурных целей и средств их достижения. 20. Какая геометрическая фигура символизирует стратификацию современного российского общества? A) ромб; B) квадрат; C) пирамида. 21. Какой этап проведения социологического исследования является наиболее сложным и долговременным? A) подготовительный; B) полевой; C) аналитический. 22. В чем заключается прикладная функция социологии? A) в приобретении теоретического знания о социуме, законах его развития и функционирования; B) в решении конкретной социальной проблемы;	

		C) в способности социологии разрабатывать социальные прогнозы. 23. Как называются те социальные условия, которые дают человеку возможность повысить свой социальный статус? A) социальные каналы; B) социальные гарантии; C) социальные лифты. 24. Какой признак не является обязательным для квазигруппы? A) наличие внутригрупповых целей; B) кратковременность совместных действий; C) спонтанность образования. 25. Как называется тип общества, характеризующийся полным или частичным отсутствием товарности, наделением производителей землей; личной зависимостью производителей? A) рабовладельческим; B) феодальным; C) буржуазным. **Итоговый тест (2 вариант)** 1. Что является объектом изучения социологии: а) человеческая история; б) человек; в) человеческое общество; г) человеческое сознание. 2. Основоположником социологии считается: а) Э. Дюркгейм; б) О. Конт; в) К. Маркс; 3. Новая, нетрадиционная форма брачно-семейных отношений называется… а) полигамия а) пробный брак б) моногамия в) экзогамия 4. Видным представителем психологического направления в русской социологии XIX века был: а) Н. К. Михайловский; б) Б.Н. Чичерин; в) Н.Я. Данилевский; г) М.М. Ковалевский. 5. Что прежде всего интересует социологию в соприкосновении с экономическими отношениями, экономикой в целом: а) законы экономических отношений; б) влияние экономических процессов на социальные явления и наоборот. 6. Что прежде всего интересует социологию в соприкосновении с психикой человека, психическими явлениями: а) внутренний мир человека сам по себе;	

		б) влияние социальных связей, статусов, ролей на внутренний мир человека. 7. Существует ли однозначное решение вопроса о предмете социологии: а) да, предмет социологии чётко обозначен; б) нет, существует множество вариантов ответа на вопрос о том, что является предметом социологии, и ни один не является окончательным. 8. Основной функцией семьи выступает… а) функция социализации б) функция воспроизводства в) бытовая функция г) сексуальная функция 9. Семья, возникшая в результате развода или внебрачного рождения, для которой наличие супружеской пары перестает быть обязательным компонентом, называется … а) семейный союз б) усеченная семья в) неполная семья г) малая семья 10. Что лежит в основе социологического исследования: а) методология; б) методика; в) программа. 11. К этапам жизненного цикла семьи не относится… а) уход взрослых детей из родительской семьи б) социально-психологическая адаптация в) выход на пенсию одного из супругов г) рождение первого ребенка 12. Юридически оформленная процедура расторжения брака – это… а) разъезд б) скандал в) размолвка г) развод 13. Предмет социологии — это: а) социальные отношения и социальные взаимодействия; б) межличностные взаимодействия людей; в) личность. 14. Что такое социальная роль: а) реальное поведение; б) ожидаемое поведение; в) отобранный, закрепившийся образец поведения. 15. Укажите, что не является теоретическим методом познания: а) гипотеза; б) эксперимент; в) теория; г) аналогия. 16. Тип семьи, который является самым распространенным в современной России, − это семья…	

		а) однодетная б) бездетная в) многодетная г) среднедетная 17. В основе выделения нуклеарной семьи лежит критерий… а) функций семьи б) благополучия семьи в) состава семьи г) формы брачных отношений 18. Что такое социальная система: а) целое и части; б) совокупность элементов; в) совокупность элементов, во взаимной связи образующих единое целое. 19. Что такое социальные общности: а) совокупность индивидов; б) совокупность индивидов, отличающихся целостностью, самостоятельностью, одинаковостью черт и образа жизни 20. К какому типу толпы относится объединение людей, криком выражающих своё одобрение или протест: а) агрессивная толпа; б) толпа, спасающаяся бегством; в) толпа потребителей; г) экспрессивная толпа. 21. Какой тип общности был первым в историческом контексте: а) род; б) племя; в) народность; г) нация 22. Может ли включать в себя та или иная нация неродственные народности а) может; б) не может. 23. В малой группе имеют место любые контакты: а) да, любые; б) нет, лишь с определённой целью. 24. Что такое референтная группа: а) группа, на которую равняется индивид, выступающая для него эталоном; б) группа, которую он стремится избежать; в) группа, в которую он стремится войти. 25. Что понимается под социальной группой: а) любой коллектив, реальный или воображаемый, с которым индивид соотносит свое поведение или свое будущее; б) группа, представляющая собой определенный социальный стандарт, с помощью которого индивид оценивает себя и других; в) относительно устойчивая совокупность людей, имеющих общие интересы, ценности и нормы поведения.	

		Примерный перечень вопросов для самостоятельной работы: Социальное действие: понятие, признаки, структура, виды. Основные теории социального действия. Социальное взаимодействие: понятие, признаки, структура, виды и формы. Социальный конфликт как способ социального взаимодействия. Социальный контроль и девиантное поведение. Массовое сознание и массовые действия. Личность в системе социальных связей: понятие, сущность, структура и типология. Социальный статус и социальная роль личности. Социализация личности: понятие, основные этапы, агенты и типы. Особенности социализации личности в РФ. Общественное мнение как институт гражданского общества.	
Уметь	Применять понятийно-категориальный аппарат социологии, идентифицировать принадлежность к социальной группе.	Практические задания к зачету. <u>Примерная тематика учебных социологических исследований</u> 1. Бедность и богатство в студенческой среде. 2. Курение в студенческой среде: норма или отклонение? 3. Мотивы выбора профессии. 4. «Списывание» на экзаменах глазами студента и преподавателя. 5. Ненормативная лексика в общении студентов. 6. Социальный портрет человека среднего класса в РФ. 7. Особенности представления о справедливости в студенческой среде. 8. Права и обязанности студента университета. 9. Элита современного российского общества. 10. «Золотая» молодежь. 11. Флэш-моб: что это такое? 12. Поведение людей в супермаркетах и на рынках.	
Владеть	Навыками применения социологических знаний на практике (в профессиональной деятельности).	Практические задания: <u>Темы для социологического эссе</u> 1. Социология: что это за наука и кому она нужна? 2. Визуализация образа социолога. Социолог – это: – человек с анкетой; – разведчик (П. Бергер); – социальный врач (Ж.Т. Тощенко); – аналитик (соучастник управления, прогнозист); 3. Социологический анализ сказки. 4. Специфика человеческой социальности. 5. Возможности социологического воображения (на примере учебного задания «Дежурный по обществу»). 6. Социологическое сопровождение моей профессии. 7. Социология в РФ и за рубежом: сравнительный анализ сайтов вузов. 8. Что такое социологическое воображение?	

		Перечень тем для подготовки к семинарским занятиям: Раздел I. Введение в социологию Предпосылки возникновения социологии как науки и учебной дисциплины. Объект, предмет, категории, структура и функции социологии. Место и роль и социологии в системе социально-гуманитарных наук. История социологической мысли Социально-философские предпосылки возникновения социологии. Основные направления западной классической социологии: Классический позитивизм О. Конта, Г. Спенсера, Э. Дюркгейма. Социологическая концепция К. Маркса, Ф. Энгельса. Понимающая социология М. Вебера. **Раздел II. Общество. Культура. Личность** Социальное действие: понятие, признаки, структура, виды. Основные теории социального действия. Социальное взаимодействие: понятие, признаки, структура, виды и формы Общество как социокультурная система. Социальные изменения и социальный прогресс Общество: понятие, системные признаки, структура, функции и типы. Мировое сообщество и глобализация социокультурных процессов в современном мире: понятие, признаки, причины и тенденции. Социальное неравенство и социальная стратификация: понятие, теоретические подходы. Критерии стратификации. Системы стратификации современных обществ. Особенности стратификационной модели современного российского общества. Социальная мобильность: понятие, признаки и виды. Раздел 3. Методология и методы социологического исследования Социологическое исследование как способ получения социальной информации Социологическое исследование (СИ): понятие, особенности, функции, этапы, виды. Выборочный метод в социологическом исследовании. Общий обзор методов сбора данных. Сущность, структура и функции программы СИ. Требования к составлению программы. Технология разработки методологического раздела программы СИ.	
Знать	– основы взаимодействия людей в коллективе, относящиеся к вопросам групповой динамики, командообразования и саморазвития	Вопросы к зачету: 1. Команда как особый вид малой группы. Типы команд. 2. Основные характеристики коллектива как разновидности малой группы. 3. Лидерство в команде. 4. Этапы командообразования. 5. Принципы командной работы. 6. Категории команд в зависимости от цели формирования.	Технология командообразования и саморазвития

		7. Пути командообразования. 8. Понятие «роль». Виды и функции ролей, выполняемых участниками команды. 9. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования. 10. Стихийное и целенаправленное формирование команды. 11. Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения. 12. Виды тренингов командообразования и особенности их применения. 13. Тим-билдинг как способ формирования команды. 14. Веревочный курс как способ формирования команды	
Уметь	– организовывать свою деятельность в профессиональном коллективе в соответствии с учетом социальных, культурных и др., а так же организовывать наиболее эффективным способом командную работу в группе	Ознакомьтесь с упражнениями и деловыми играми, направленными на формирование команды на этапе знакомства. Составьте примерный список упражнений, которые можно использовать руководителю непосредственно на рабочем месте для формирования команды в своей организации/отделе. Ознакомьтесь с информацией о роли и возможных вариантах проведения психодинамического тренинга. Составьте примерный список упражнений, которые можно использовать руководителю для формирования команды в своей организации/отделе в процессе тренинговой работы.	
Владеть	навыками планирования и осуществления своей деятельности ценностно-нормативных оснований современной культуры, навыками саморегуляции и эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение связанное с особенностями групповой динамики и командообразования	Представьте, что вы – специалист по работе с кадрами в крупной организации. Вам необходимо подготовить результаты психологической диагностики кандидата на должность руководителя проектной группы. Проведите психологическое тестирование с помощью методики Маейерс-Бриггс (MBTI) и дайте соответствующие рекомендации	

Знать	признаки коллектива и команды; принципы работы в коллективе; особенности поведения представителей разных социальных групп и культур; барьеры общения	Перечень теоретических вопросов к зачету с оценкой: 21. Виды конфликтов в организации и причины их возникновения. 22. Конфликт и другие виды социальных противоречий. 23. Конфликтная ситуация как явление и основные элементы ее структуры. 24. Межличностный конфликт, его суть и основные причины. 25. Методы исследования конфликтологии. 26. Методы профилактики конфликтов в организации. 27. Объект и предмет исследования конфликтологии. 28. Основные виды внутриличностных конфликтов. Неосознанный внутренний конфликт. 29. Основные методы, используемые в диагностике конфликтов. *30.* Основные особенности забастовки как крайней формы социально-трудового конфликта.	Управление и регулирование конфликтами и стрессами в организации
Уметь	организовывать процесс эффективной работы коллектива, команды; осуществлять межкультурный диалог в общей и профессиональной сферах коммуникации; моделировать возможные ситуации общения между представителями различных групп и культур	***Примерные практические задания для зачета с оценкой:*** **Задание 1.** 1. Охарактеризуйте внутренние и внешние факторы, способствующие возникновению социальной напряженности в организации. 2. Какие обстоятельства способствуют возникновению индивидуальных трудовых конфликтов? 3. Проанализируйте следующую ситуацию: в Вашем учреждении есть работа, которую Вы хотели бы выполнять. Но Вам поручают другую, менее интересную работу. Какой вариант Вы изберете: а) продолжите работу над тем, что Вам поручают, надеясь, что Ваша преданность делу будет вознаграждена; б) пожалуетесь сотрудникам, что теряете время; в) напишете письмо вышестоящему руководству; г) скажете непосредственному руководителю, что хотите делать другую, интересующую Вас работу; д) станете говорить, что получили приглашение на работу в другую фирму; е) начнете подыскивать работу в другой организации. Объясните Вашу позицию.	

		Задание 2. В известной притче о царе Соломоне легендарному царю удалось разрешить конфликт между двумя женщинами, которые претендовали быть матерью одного и того же ребенка. Каким образом можно было предупредить этот конфликт?	
Владеть	организации групповой и коллективной деятельности для достижения общих целей трудового коллектива; приемами осуществления эффективного взаимодействия с представителями различных социальных групп и культур	**Примерный перечень тем для самостоятельной работы:** 1. Конфликт и его виды 1. Предупреждение, управление и разрешение конфликтов в организации 2. Внутриличностный конфликт», виды, последствия 3. Групповой конфликт и их классификация 4. Классификация конфликтов 5. Компромисс и сотрудничество как стратегии разрешения конфликта 6. Конфликт и его виды 7. Конфликт и пути его разрешения 8. Конфликты между социальными группами 9. Личность руководителя и конфликт 10. Межгрупповые конфликты 11. Межличностный конфликт и его особенности 12. Посредничество как способ урегулирование конфликта с участием третьей стороны 13. Межличностный конфликт и его особенности 14. Межэтнические конфликты 15. Основные стратегии поведения в конфликте 16. Основные тактики воздействия на оппонента в конфликте 17. Переговоры как способ конструктивного разрешения конфликтов	
Знать	признаки коллектива и команды; принципы работы в коллективе; особенности поведения представителей разных социальных групп	***Перечень тем и заданий для подготовки к зачету:*** – Труд и его основные общественные функции. – Труд как экономическая категория и социально-экономический процесс. – Виды труда и формы его проявления. – Общественная организация труда, ее сущность и элементы.	Социально-трудовые отношения

	и культур; барьеры общения	– Эволюция общественной организации труда. – Рыночная система общественной организации труда. – Трудовой потенциал: понятие, основные компоненты трудового потенциала и основные составляющие его воспроизводства. – Рабочая сила и труд. Воспроизводство рабочей силы и его фазы. – Фонд рабочего времени общества и нормы, определяющие его величину в экономике. Рабочее и свободное время. – Качество рабочей силы: понятие, основные элементы и показатели, характеризующие его. – Требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы. – Качество рабочей силы, качество труда и качество продукта труда: взаимообусловленность, критерии оценки. – Роль образования в обществе. Система образования РФ и ее реформирование. – Национальный проект «Образование» и его реализация. – Профессионализм - понятие, уровни, этапы становления и показатели. – Профессиональная подготовка и повышение профессиональной квалификации. – Роль непрерывного образования в процессе профессионализации. – Компетентность и компетенции: подходы к определению, взаимосвязь понятий. Составляющие компетентности. – Классификация компетенций, их содержание и определяющие факторы; формирование и развитие компетенций. – Профилирование должности; профессионально-должностной профиль рабочего места; спецификация работы. – Человеческий капитал: понятие, особенности, элементы, значение в постиндустриальном (информационном обществе). – Воспроизводство человеческого капитала, его стадии. Роль государства семьи и работодателей в формировании и развитии человеческого капитала. – Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций (инвесторы). – Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность.	

		– Эффективность и производительность труда. Основные понятия, их взаимосвязь. – Виды производительность труда, показатели и методы расчета. – Сущность процесса повышения производительности труда и его социально-экономическое значение. – Условия, факторы и резервы роста производительности труда. – Управление производительностью труда. – Качество жизни: сущность, индикаторы. Индекс развития человеческого потенциала. – Уровень жизни: сущность, система показателей, пути стабилизации. – Социальные стандарты уровня жизни: сущность, функции, виды, методы разработки. – Доходы населения, особенности их разновидностей. – Дифференциация доходов населения и проблема неравенства населения. Показатели дифференциации доходов. – Средний класс в социальной структуре общества, его функции, значение, формирование в РФ. – Государственная политика доходов и заработной платы, ее регуляторы – Заработная плата, ее сущностные характеристики и функции. – Система регулирования заработной платы в экономике, ее составляющие. – Понятие социально-трудовых отношений, содержание, субъекты, объекты, формы и виды. – Уровни и механизмы реализации социально-трудовых отношений. – Механизм социального партнерства и его основные модели. – Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений. – Социальная политика государства: сущность, принципы, основные направления, мероприятия, модели. – Социальная политика организации как основа социального регулирования трудовых отношений. – Социальная ответственность бизнеса: понятие, значение, сферы, разви-	

		тие. – Социальная защита населения: понятие, субъекты и объекты социальной защиты. Модели социальной защиты. – Современная отечественная практика организации социальной защиты граждан. – Пенсионное обеспечение и виды его организации. – Сущность и виды социального страхования, его отличия от других форм социальной защиты.	
Уметь	организовывать процесс эффективной работы коллектива, команды; осуществлять межкультурный диалог в общей и профессиональной сферах коммуникации; моделировать возможные ситуации общения между представителями различных групп и культур	– 1. В период коллективно-договорной компании в ряде организаций возникли вопросы о том, кто выступает в качестве представителя работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора? Заключаются ли коллективные договоры в филиалах, иных обособленных структурных подразделениях? Кто и в каком порядке представляет в них интересы работодателя? Кто представляет интересы работодателя в коллективно-договорных правоотношениях в случае признания организации банкротом или введения внешнего управления? Под-готовьте обоснованные ответы. – 2. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в одной из промышленных организаций было установлено, что по вине главного механика не выполнен ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет обратился к государственному инспектору по охране труда с просьбой о привлечении главного механика к ответственности? К какому виду ответственности, в каком порядке и на основании чего может быть привлечен указанный работник? – 3. При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о предоставлении дополнительного отпуска руководителям отделов и глав-ным специалистам. В связи с возникшими разногласиями руководитель организации отказался подписать коллективный договор и вести в дальнейшем переговоры по спор-ному вопросу. Правомерны ли действия руководителя? Подготовьте обоснованный ответ. – 4. В ходе проверки содержания коллективного договора ООО «Рампа» было установлено, что он был направлен на уведомительную регистрацию с опозданием на 43 дня. Выявлено также, что в нем не установлены выходные	

		дни для работников при пяти дневной рабочей неделе, запрещена денежная компенсация еже годною отпуска. Срок утверждения графика отпусков установлен до 5 января наступающего календарного года. Законны ли условии данного коллективного договора? Какие нормы Трудового кодекса нарушены?	
Владеть	организации групповой и коллективной деятельности для достижения общих целей трудового коллектива; приемами осуществления эффективного взаимодействия с представителями различных социальных групп и культур	***Примерный перечень тем рефератов:*** 1. Формирование и значение «гибридных», «укрупненных и смешанных» профессий в постиндустриальном обществе. 2. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма. Многопрофильная подготовка рабочей силы как основа формирования поливалентной квалификации. 3. Управление компетенциями на уровне общества, организации и личности. 4. Зарубежный и отечественный опыт развития профессионализма на основе обучения в организации (на предприятии). 5. Национальный проект «Образование» и его роль в повышении качества подготовки рабочей силы. 6. Становление, развитие и практическое использование теории человеческого капитала. 7. Изменения структуры совокупного капитала в современных условиях: тенденции и причины. 8. Воспроизводство человеческого капитала в течение жизненного цикла. 9. Инвестиции в человеческий капитал, факторы, предопределяющие их размер. 10. Современные концепции качества жизни. 11. Уровень жизни как социально-экономическая категория. 12. Мировая практика измерения качества и уровня жизни. 13. Проблема малообеспеченности и ее решение в современной России. 14. Направления и методы повышения качества трудовой жизни. 15. Теории производительности труда. 16. Развитие предпосылок роста производительности труда в современной России.	

		17. Факторы и резервы роста производительности труда на предприятии. 18. Зарубежный опыт регулирования доходов населения. 19. Защита авторских прав в современной России: проблемы и задачи. 20. Роль различных видов доходов в системе распределительных отношений. 21. Формирование среднего класса в современной России. 22. Теоретические основы оплаты труда и дифференциации денежных доходов населения. 23. Развитие системы регулирования оплаты труда. 24. Регулирование оплаты труда на принципах социального партнерства. 25. Современные модели оплаты труда и перспективы их использование в РФ. 26. Труд как социально-экономическая система. 27. Общественная организация труда: сущность, элементы, эволюция. 28. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов. 29. Интеллектуальный потенциал, его значение в информационном обществе. 30.Естественнодемографическая составляющая воспроизводства трудового потенциала. 31.Приоритетные направления и меры демографической (миграционной) политики в современной России. 32. Качество рабочей силы в современной России: тенденции и проблемы. 33. Качество рабочей силы и качество труда, их взаимосвязь и место в системе всеобщего (тотального) управления качеством – TQM. 34. Мотивационная составляющая качества рабочей силы. 35. Регулирование качества рабочей силы на уровне государства (региона, отрасли, организации). 36. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда. 37. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма. 38. Профессиональная адаптация и продвижение персонала. 39. Развитие профессионализма работников через систему компетенций.	

		40. Роль образования в формировании и развитие компетенций. 41. Современное состояние системы профессионального образования в России, направления ее модернизации. 42 Роль государства и семьи в формировании человеческого капитала. 43. Участие работодателей в формировании и развитии человеческого капитала. 44. Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты. 45. Оптимизация государственной политики занятости. 46. Социопрофессиональная структура безработицы: анализ состояния и тенденций. 47. Производительность труда и демографические тенденции в стране. 48. Выявление и использование социальных резервов роста производительности труда. 49. Проектирование систем оплаты труда в организации. 50. Совершенствование системы материального стимулирования рабочих (служащих). 51. Повышение эффективности системы вознаграждения персонала в организации (на предприятии). 52. Оплата труда с использованием системы личных заслуг работника. 53. Планирование труда в организации. 54. Основные направления социальной политики в сфере труда и трудовых отношений. 55. Трудовая и социальная адаптация работников в рыночных условиях. 56. Виды коллективных соглашений и их роль в регулировании социально-трудовых отношений. .	
ОК-7 способностью к самоорганизации и самообразованию			
Знать	понятия «самоорганизация», «самоконтроль», «самообразование»; пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения	Эволюция развития управления персоналом Эволюция развития управления персоналом в России Труд как социально-экономическая категория Развитие представлений о труде Персонал как объект управления Структура персонала	Введение в специальность

		Понятие «управление персоналом». Понятие менеджера управления персоналом в организации Основные функции и обязанности менеджера Нормативное обеспечение менеджера Ключевые роли менеджера Профессиональные роли менеджера. Управление карьерой Американская модель стандартов в области кадрового менеджмента. Японская модель управления персоналом	
Уметь	использовать формы, технологии организации самостоятельной работы;	Примерное тестовое задание В настоящее время различают три группы теорий управления персоналом. Исключите лишнее: Выберите один ответ: a. Классические теории b. Теории человеческих ресурсов c. Неоклассические теории d. Теории человеческих отношений Исследователи: Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Л. Урвик, М. Вебер, Г. Форд, А.К. Гастев, П.М. Керженцев – это представители: Выберите один ответ: a. Теории человеческих отношений b. Классических теорий c. Теории человеческих ресурсов Исследователи: Э. Мэйо, К. Арджерис, Р. Ликарт, Р. Блейк – это представители: Выберите один ответ: a. Теории человеческих отношений b. Теории человеческих ресурсов c. Классических теорий Исследователи: А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор – это представители: Выберите один ответ: a. Классических теорий	

		b. Теории человеческих ресурсов c. Теории человеческих отношений Микрохронометр изобрел: Выберите один ответ: a. П.М. Керженцев b. Р. Ликарт c. А. Маслоу d. Фрэнк и Лилиан Гилберт «Треблинги» - это: Выберите один ответ: a. требования работников к работодателям b. 17 основных, т.е. наиболее часто повторяющихся движений кисти руки, которые улавливал микрохронометр c. требования работодателей к работникам	
Владеть	методами оценки достижения образовательных результатов	Контрольная работа 1 Управление персоналом: история становления и развития 1. Какие вопросы управления персоналом поднимает Кодекс законов Хаммурапи. 2. Назовите основную особенность управления персоналом в Древнем Египте. 3. Назовите основные черты управления персоналом в древних цивилизациях. 4. Назовите основные отличия управления персоналом в Древнем Египте и Древней Греции. 5. Назовите основные тезисы управления персоналом в работе Дж. Монтгомери «Тезисы по управлению людьми». 6. В чем заключается вклад Ф. Тейлора в управление персоналом. 7. Дайте характеристику Хоторнским экспериментам Э.Мэйо. 8. Назовите «первый перечень профессий» в Древней Руси.	
Знать	– технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и са-	Вопросы к зачету: 1. Понятие жизненного пути. 2. Понятие жизненной позиции. 3. Понятие жизненной перспективы. 4. Понятие жизненного сценария. 5. Личность как субъект жизненного пути.	Технология командообразования и саморазвития

	мооценки деятельности.	6. Личностный рост и его патогенные механизмы. 7. Признаки остановки личностного роста. 8. Понятие индивидуального коучинга и условия его успешности.	
Уметь	– планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения; осуществления деятельности.	Подготовить портфолио, которое отражало бы видение собственного развития в будущей профессиональной деятельности, научно-исследовательской работе, общественной, культурно-творческой, спортивной и др. сферах (можно выбрать для себя приоритет). В портфолио могут быть включены следующие материалы: грамоты, сертификаты, дипломы, публикации, резюме, свидетельства, благодарственные письма, рекомендации и др.	
Владеть	– технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности.	Вы – руководитель молодой, динамично развивающейся компании. Ее численность – 150 человек. Разработайте план мероприятий, направленных на формирование команды. Программа должна включать в себя указание мероприятий, сроков проведения, ответственных лиц, затрат.	
ОК-8 способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности			
Знать	- основные средства и методы физического воспитания, анатомо-физиологические особенности организма и степень влияния физических упражнений на работу органов и систем организма; - основные средства и методы физического воспитания, основные методики планирования самостоятельных	Что НЕ относится к методическим принципам физического воспитания: А) принцип наглядности; Б) принцип словесности; В) принцип сознательности и активности; Г) принцип доступности. Показателем самоконтроля НЕ является: А) самочувствие; Б) желание заниматься; В) аппетит; Г) анкетирование. Какая часть учебно-тренировочного занятия включает в себя организацию занятия, по-	Физическая культура и спорт

	занятий по физической культуре с учетом анатомо-физиологических особенностей организма; - основные средства и методы физического воспитания, основные методики планирования самостоятельных занятий по физической культуре с учетом анатомо-физиологических особенностей организма и организации ЗОЖ, с целью укрепления здоровья, повышения уровня физической подготовленности	строение, сообщение задач урока, содержание основной части: А) подготовительная; Б) заключительная; В) вводная; Г) основная. Специфический процесс и результат человеческой деятельности, средство и способ физического совершенствования личности – это: А) физическая культура; Б) физическое развитие; В) интеллектуальное развитие; Г) спорт. Лечебная физическая культура – это: А) метод лечения, состоящий в применении физических упражнений и естественных факторов природы к больному человеку с лечебно-профилактическими целями; Б) применение физических упражнений после получения травм или после тяжелой операции; В) лечебная гимнастика, специально подобранные для лечения физические упражнения; Г) наука о лечебном применении физических упражнений. В бадминтон играют: А) воланом; Б) шариком; В) шайбой; Г) мячом. С какого расстояния пробивается пенальти в футболе? А) 9 м; Б) 7 м; В) 11 м; Г) 13 м. Кто в футбольной команде может играть руками? А) защитник; Б) нападающий; В) вратарь; Г) полузащитник. Подвижные игры решают следующие задачи: А) только оздоровительные;	

		Б) оздоровительные и образовательные; В) оздоровительные, образовательные и воспитательные; Г) только воспитательные. Подвижная игра – это: А) самостоятельный вид спорта, связанный с игровым единоборством команд или отдельных спортсменов и проводящийся по определенным правилам; Б) сознательная, активная деятельность человека, характеризующаяся точным и своевременным выполнением заданий, связанных с обязательными для всех играющих правилами; В) игра на местности с привлечением не менее 30 участников; Г) яркое выражение народа в них играющего, отражение этноса в целом и истории его развития. Лыжные гонки – это: А) один из видов лыжного спорта, который представляет собой спуск с гор на специальных лыжах по заранее подготовленным трассам; Б) гонки на лыжах на определенную дистанцию по специально подготовленной трассе; В) гонки на лыжах на определенную дистанцию по специально подготовленной трассе с винтовкой за спиной; Г) вид лыжного спорта, который состоит в катании на горных лыжах по бугристому склону. Инициатором возрождения Олимпийских игр был: А) А.Д. Бутовский; Б) Н.А. Панин-Коломенкин; В) Н. Орлов; Г) Пьер де Кубертен.	
Уметь	применять полученные теоретические знания по организации и планированию занятий по физической культуре анатомо-физиологических особенностей организма; - применять теоретические знания по организации самостоятельных занятий с учетом собственного уровня	***Перечень заданий для зачета:*** На основе изученного материала темы «Волейбол» и специальной литературы необходимо составить комплекс упражнений. На основе изученного материала темы «Футбол» и специальной литературы необходимо составить комплекс упражнений:	

	физического развития и физической подготовленности; -использовать тесты для определения физической подготовленности с целью организации самостоятельных занятий по определенному виду спорта с оздоровительной направленностью, для подготовки к профессиональной деятельности		
Владеть	средствами и методами физического воспитания; - методиками организации и планирования самостоятельных занятий по физической культуре; - методиками организации физкультурных и спортивных занятий с учетом уровня физической подготовленности и профессиональной деятельности, навыками и умениями самоконтроля	навыками составления и выполнения комплекс навыками выполнения упражнений, направленных на развитие в физического качества, 1. навыками составления и выполнения комплекса производственной гимнастики с учетом профессиональной деятельности и характера труда, включив упражнения для профилактики профессиональных заболеваний 2. навыками выполнения упражнений, направленных на развитие профессионально важного физического качества, комплекса контрольных упражнений. В дневнике самоконтроля отразить с помощью контрольных тестов динамику развития физических качеств .	
Знать	– роль физической культуры в развитии человека и подготовке специалиста; – основы физической культуры и здорового образа жизни, – влияние оздоровительных систем физического воспитания на укрепление здоровья, профилактику профессиональных заболеваний и вредных привычек; – способы контроля, самоконтроля и оценки физического развития и физической подготовленности; – правила и способы планирова-	Вопросы к зачету 1. Назвать причины возникновения физической культуры и спорта. 2. Перечислить средства физической культуры. 3. Дать характеристику уровням сформированности физической культуры личности. 4. Связь физического воспитания с другими видами воспитания. 5. Назвать методические принципы физического воспитания. 6. Перечислить методы физического воспитания. 7. Особенности организации самостоятельных занятий по физической культуре. 8. Название и задачи профессионально-прикладной физической подготовки. 9. Цель и задачи производственной физической культуры. 10. Формы производственной физической культуры.	Элективные курсы по физической культуре и спорту

	ния занятий по физической культуре и спорту с целью укрепления и сохранения здоровья, профилактики профессиональных заболеваний**;**	11. Основные требования к составлению комплексов производственной физической культуры с учетом профессии. 12. Физические качества и их роль в профессиональной подготовке студентов. 13. Определение силы и способы ее воспитания. 14. Определение гибкости и способы ее воспитания. 15. Определение выносливости и способы ее воспитания. 16. Определение координационных способностей и способы их воспитания. 17. Определение быстроты и способы ее воспитания. 18. Определение спорта и его роль в профессиональной подготовке студентов. 19. Комплекс ГТО и его роль в физическом воспитании человека. 20. Дать характеристику современным оздоровительным технологиям	
Уметь	– использовать приобретенные знания, умения в области физической культуре и спорте в профессиональной деятельности; – составлять комплексы оздоровительной и адаптивной (лечебной) физической культуры; – осуществлять творческое сотрудничество в коллективных формах занятий физической культурой;	Практические задания: 1. На основе изученного материала темы «Волейбол» и специальной литературы необходимо составить комплекс упражнений. 2. На основе изученного материала темы «Футбол» и специальной литературы необходимо составить комплекс упражнений. 3. После изучения темы 2 Вам необходимо с помощью специальной литературы или сети Интернет составить комплекс упражнений на развитие одного из физических качеств, указанных в подтеме «Воспитание физических качеств». 4. К этому комплексу должна быть обязательно расписана методика выполнения упражнений, с указанием последовательности, интенсивности и продолжительности нагрузок. 5. Составить один из вариантов комплексов утренней гимнастики или упражнений в течение дня с учетом времени, интенсивности и последовательности действий, в методических рекомендациях необходимо указать количество подходов, время проведения комплекса, на развитие каких физических качеств этот комплекс рассчитан. 6. Составить комплекс физических упражнений, позволяющих Вам избежать тех или иных заболеваний, возникающих в процессе Вашей профессиональной деятельности (например, малоподвижный образ жизни вызывает ряд заболеваний, связанный с опорно-двигательным аппаратом (остеохондроз, искривление позвоночника и т.д.). Вы предлагаете такой комплекс физических упражнений, который позволит избежать и предупредить этого заболевания. 7. На основе изученного материала темы 9 «Баскетбол» и специальной литературы необходимо составить комплекс упражнений: 1. на обучение ведения мяча на месте правой и левой рукой	

		2. на обучение ведения мяча в движении с изменением направления 3. на обучение передачи мяча на месте 4. на обучение передачи мяча в движении 5. на обучение броска мяча в кольцо 6. на обучение ловли мяча	
Владеть	– системой теоретических знаний, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей и качеств ; – навыками повышения работоспособности, сохранения, укрепления здоровья и своих функциональных и двигательных возможностей; – навыками организации и проведения индивидуального, коллективного и семейного отдыха и при участии в массовых спортивных соревнованиях; – навыками планирования самостоятельных занятий по физической культуре и спорту для профилактики профессиональных заболеваний, укрепления и сохранения здоровья.	1. навыками составления и выполнения комплекса производственной гимнастики с учетом профессиональной деятельности и характера труда, включив упражнения для профилактики профессиональных заболеваний 2. навыками выполнения упражнений, направленных на развитие профессионально важного физического качества, комплекса контрольных упражнений. В дневнике самоконтроля отразить с помощью контрольных тестов динамику развития фи-зических качеств	
Знать	– роль и значение физической культуры в профессиональной подготовке и дальнейшей деятельности; – формы и виды физкультурной деятельности для организации здорового образа жизни, активного отдыха и досуга; – знание технических приемов и двигательных действий базовых видов спорта; – современные технологии укрепления и сохранения здоровья, поддержания работоспособности, профилактики пре-	Тестовые вопросы: 1. Показателем хорошего самочувствия явля-ется? указание учителя желание заниматься спортом анкетирование учебная успеваемость 2. С возрастом максимальные показатели ча-стоты сердечных сокращений: растут не меняются снижаются изменяются по временам года 3. Кто в футбольной команде может играть руками? бек форвард	Адаптивные курсы по физической культуре и спорту

	дупреждения заболеваний, связанных с учебной и производственной деятельностью; – основные способы самоконтроля индивидуальных показателей здоровья, умственной и физической работоспособности, физического развития и физических качеств	голкипер хавбек 4. Лыжные гонки – это: бег на лыжах по дистанции спуск с горы на лыжах бег на лыжах со стрельбой катание на лыжах за буксиром 5. Как определять пульс? пальцами на артерии у лучезапястного сустава глядя на себя в зеркало положив руку на солнечное сплетение сжав пальцы в замок 6. Оздоровительная тренировка позволяет до-биться: Максимального расслабления Улучшение физических качеств Рекордных на мировом уровне спортивных ре-зультатов Сокращения рабочего дня 7. С какого расстояния пробивается пенальти в футболе? от3-х до 5-ти метров 7 метров 11 метров от 15-ти до 20-ти метров 8. В какие спортивные игры играют с мячом? бильярд большой теннис бадминтон керлинг 9. Гиревой спорт – это вид спорта, направлен-ный на развитие следующих качеств: скоростные качества силовые способности координационные способности гибкость 10. Какие действия игрока разрешены правилами баскетбола? бег с мячом в руках передачи и броски мяча столкновения, удары, захваты, толчки, подножки	

		разговоры с судьей во время игры 11. Каковы отличительные черты соревновательной деятельности? наличие телевизионной трансляции выявление сильнейшего предварительное информирование о соревнованиях в газетах красивая форма на спортсменах	
Уметь	– использовать межпредметные понятия и универсальные учебные действия (регулятивные, познавательные, коммуникативные) в спортивной, физкультурной, оздоровительной и социальной практике; – выполнять физические упражнения разной функциональной направленности, использовать их в режиме учебной и производственной деятельности с целью профилактики переутомления и сохранения высокой работоспособности; – использовать разнообразные формы и виды физкультурной деятельности для организации здорового образа жизни, активного отдыха и досуга; – использовать знания технических приемов и двигательных действий базовых видов спорта в игровой и соревновательной деятельности; – анализировать и выделять эффективные технологии укрепления и сохранения здоровья, поддержания работоспособности, профилактики предупреждения заболеваний, связанных с учебной и производственной деятельностью;	Примерная тематика рефератов 1. Диагноз и краткая характеристика заболевания студента. 2. Влияние заболевания на личную работоспособность и самочувствие. 3. Медицинские противопоказания при занятиях физическими упражнениями и применение других средств физической культуры при данном заболевании (диагнозе). 4. Составление и обоснование индивидуального комплекса физических упражнений и доступных средств физической культуры (с указанием примерной дозировки). 5. Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке специалиста. 6. Физическая культура и спорт как социальные феномены общества. 7. Основы здорового образа жизни. 8. Общая физическая и специальная подготовка в системе физического воспитания. 9. Основы оздоровительной физической культуры. 10. Общие положения, организация и судейство соревнований. 11. Допинг и антидопинговый контроль. 12. Массаж, как средство реабилитации. 13. Лечебная физическая культура: средства и методы. 14. Подвижная игра, как средство и метод физического развития. 15. Тестирование уровня физического развития студентов. 16. Современные проблемы физической культуры и спорта. 17. Комплекс ГТО: история и современность	

	- анализировать индивидуальные показатели здоровья, умственной и физической работоспособности, физического развития и физических качеств; - выполнять индивидуально подобные комплексы оздоровительной и адаптивной (лечебной) физической культуры; - осуществлять творческое сотрудничество в коллективных формах занятий физической культурой; - использовать приобретенные знания и умения в практической деятельности и повседневной жизни.		
Владеть	– практическими навыками использования регулятивных, познавательных, коммуникативных действий в спортивной, физкультурной, оздоровительной и социальной практике; – навыками использования физических упражнений разной функциональной направленности в режиме учебной и производственной деятельности с целью профилактики переутомления и сохранения высокой работоспособности; – практическими навыками использования разнообразных форм и видов физкультурной деятельности для организации здорового образа жизни, активного отдыха и досуга; – навыками использо-	Составить дневник самоконтроля использования физических упражнений разной функциональной направленности в режиме учебной и производственной деятельности с целью профилактики переутомления и сохранения высокой работоспособности;	

	вания современных технологий укрепления и сохранения здоровья, поддержания работоспособности, профилактики предупреждения заболеваний, связанных с учебной и производственной деятельностью; – основными способами самоконтроля индивидуальных показателей здоровья, умственной и физической работоспособности, физического развития и физических качеств; - системой теоретических знаний, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей и качеств (с выполнением установленных нормативов по общей физической и спортивно-технической подготовке) для: – повышения работоспособности, сохранения, укрепления здоровья и своих функциональных и двигательных возможностей; – организации и проведения индивидуального, коллективного и семейного отдыха и при участии в массовых спортивных соревнованиях; - процесса активной творческой деятельности по формированию здорового образа жизни; – - использования личного опыта в физкультурно-		

	спортивной деятельности.		
ОК-9 способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций			
Знать	формы взаимодействия человека со средой обитания; методы качественного и количественного анализа особо опасных, опасных и вредных факторов; научные и организационные основах ликвидации последствий аварий, катастроф и стихийных явлений	**Перечень тем для подготовки к экзамену:** 1. Название, цель, задачи изучения дисциплины 2. Теоретическая база БЖД 3. Роль БЖД в подготовке бакалавров 4. Основные направления государственной политики в области охраны труда 5. Риск как количественная оценка опасности. Основные положения теории риска. Концепция приемлемого риска 6. Принципы обеспечения безопасности. Методы и средства обеспечения безопасности 7. Характеристика нервной системы человека. Зрительный анализатор. Осязание, температурная чувствительность. Обоняние, восприятие вкуса, мышечное чувство. Болевая чувствительность, слуховой анализатор и вибрационная чувствительность 8. Формы трудовой деятельности 9. Эргономические основы БЖД. Профессиональная пригодность человека 10. Причины ошибок и нарушений человека в процессе труда 11. Производственная среда и условия труда 12. Тяжесть и напряженность труда 13. Микроклимат. Действие параметров микроклимата на человека 14. Нормирование параметров микроклимата. Нормирование теплового облучения 15. Способы нормализации микроклимата производственных помещений 16. Защита от теплового облучения 17. Причины и характер загрязнения воздуха рабочей зоны 18. Действие вредных веществ на организм человека 19. Нормирование вредных веществ. Защита от вредных веществ 20. Вентиляция. Естественная вентиляция. Механическая вентиляция 21. Промышленный шум. Характеристики шума. Действие шума на организм человека. 22. Нормирование шума. Защита от шума 1.	Технологии управления политикой безопасности труда в организации
Уметь	определять факторы нега-	**Перечень заданий**	

	тивного воздействия природной среды на человека; характеризовать природные и техногенные причины чрезвычайных ситуаций; использовать приемы первой помощи и применять методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	1. Определите относительную влажность воздуха 2. Рассчитайте ТНС-индекс 3. Определите величину силы тока, протекающего через человека 4. Оцените эффективность виброизоляции 5. Оцените эффективность звукоизолирующего материала 6. Рассчитайте суммарный уровень звукового давления нескольких источников шума 7. Оцените эффективность теплозащитного экрана 8. Рассчитайте коэффициент естественной освещенности рабочего места 9. Определите характеристику зрительной работы при естественном освещении 10. Рассчитайте искусственное освещение рабочего места 11. Определите характеристику зрительной работы при искусственном освещении 12. Определите класс условий труда	
Владеть	приемами выявления природных факторов риска; приемами использования средств защиты от негативных воздействий социальной среды на человека	**Тесты для самопроверки:** 1. Биосфера, преобразованная хозяйственной деятельностью человека – это? А) ноосфера Б) техносфера В) атмосфера Г) гидросфера 2. Целью БЖД является? А) сформировать у человека сознательность и ответственность в отношении к личной безопасности и безопасности окружающих Б) защита человека от опасностей на работе и за её пределами В) научить человека оказывать самопомощь и взаимопомощь Г) научить оперативно ликвидировать последствия ЧС 3. Безопасность – это? А) состояние деятельности, при которой с определённой вероятностью исключается проявление опасности Б) разносторонний процесс создания человеческим условием для своего существования и развития В) сложный биологический процесс, который происходит в организме человека и позволяет сохранить здоровье и работоспособность	

		Г) центральное понятие БЖД, которое объединяет явления, процессы, объекты, способные в определённых условиях принести убытие здоровью человека 4. Какие опасности относятся к техногенным? А) наводнение Б) производственные аварии в больших масштабах В) загрязнение воздуха Г) природные катаклизмы навыками составления и выполнения комплексов, позволяющих избежать тех или иных заболеваний, возникающих в процессе профессиональной деятельности Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере) 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере).	

		16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации. 35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.	
Знать	- основные понятия о приемах первой помощи; - основные понятия о правах и обязанностях граждан по обеспечению безопасности жизнедеятельности; - характеристики опасностей природного, техно-	Акробатика – это: А) система физических упражнений, связанных с выполнением вращений тела в одной плоскости; Б) система физических упражнений, связанных с выполнением вращения тела в разных плоскостях с опорой и без с сохранением равновесия; В) система статических упражнений, связанных с выполнением вращения тела в разных плоскостях с опорой и без с сохранением равновесия; Г) система физических упражнений, связанных с выполнением вращений тела в разных плоскостях с опорой и без опоры и без равновесия. Гиревой спорт – это вид спорта, направленный на развитие следующих качеств:	Физическая культура и спорт

	генного и социального происхождения; - государственную политику в области подготовки и защиты населения в условиях чрезвычайных ситуаций	А) быстрота; Б) сила; В) ловкость; Г) гибкость. Термин «легкая атлетика» связан с древнегреческим пятиборьем под названием: А) многоборье; Б) состязание; В) панкратион; Г) пентатлон. Высота сетки для игры в волейбол у мужчин: А) 238 см; Б) 240 см; В) 243 см; Г) 250 см. Какие действия игрока запрещаются правилами баскетбола? А) повороты и финты во время бросков; Б) передачи и броски мяча; В) столкновения, удары, захваты, толчки, подножки; Г) выбивание и ловля катящегося мяча. Настольный теннис – это: А) массовая игра, основанная на перекидывании специального мяча ракетками через игровой стол с сеткой по определенным правилам; Б) подвижная игра, основанная на перекидывании специального мяча ракетками через игровой стол с сеткой по определенным правилам; В) спортивная игра, основанная на перекидывании специального мяча ракетками через игровой стол с сеткой по определенным правилам; Г) народная игра, основанная на перекидывании специального мяча ракетками через игровой стол с сеткой по определенным правилам	
Уметь	- выделять основные опасности среды обитания человека; - оценивать риск их реализации	***Перечень заданий для зачета:*** 1. составить комплекс физических упражнений, позволяющих избежать тех или иных заболеваний, возникающих в процессе профессиональной деятельности (например, малоподвижный образ жизни вызывает ряд заболеваний, связанный с опорно-двигательным аппаратом (остеохондроз, искривление позвоночника и т.д.).	
Владеть	- основными методами	1. Методы физического воспитания.	

	решения задач в области защиты населения в условиях чрезвычайных ситуаций	2. Физическая культура, спорт, ценности физической культуры. 3. Физическое развитие. 4. Жизненные необходимые умения и навыки. 5. Физическая и функциональная подготовленность. 6. Физическая культура и спорт, как средства укрепления и сохранения здоровья людей. 7. Понятие «здоровья», его содержание, критерии. 8. Общая физическая подготовка (ОФП), цели и задачи ОФП. 9. Специальная физическая подготовка. 10. Спортивная подготовка, форма занятий физическими упражнениями. 11. Определение понятия «спорт», массовый спорт, его цели и задачи. 12. Спортивная классификация, ее структура. 13. Национальные виды спорта. 14. Студенческий спорт. 15. Спорт в свободное время студентов. 16. Система студенческих спортивных соревнований – внутривузовские, межвузовские, международные. 17. Правила соревнований в избранном виде спорта. 18. Врачебный контроль как условие допуска к занятиям физическими упражнениями и спортом, его содержание, периодичность. 19. Основные методы самоконтроля, объективные и субъективные методы самоконтроля. Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов. 20. Основы здорового образа жизни студента. 21. Физическая культура в обеспечении здоровья. 22. Общая физическая и специальная подготовки в системе физического воспитания. 23. Основы методики самостоятельных занятий физическими упражнениями. 24. Массовый спорт и спорт высших достижений. 25. Самоконтроль занимающихся физическими упражнениями и спортом.	
Знать	- механизм действия ОВПФ на организм чело-	**Перечень тем для подготовки к экзамену:**	Безопасность жизнедеятель-

	века; - основные методы защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий; - основные правила БЖД; методические, нормативные и руководящие материалы, касающиеся выполняемой работы.	1. Название, цель, задачи изучения дисциплины 2. Теоретическая база БЖД 3. Роль БЖД в подготовке бакалавров 4. Основные направления государственной политики в области охраны труда 5. Риск как количественная оценка опасности. Основные положения теории риска. Концепция приемлемого риска 6. Принципы обеспечения безопасности. Методы и средства обеспечения безопасности 7. Характеристика нервной системы человека. Зрительный анализатор. Осязание, температурная чувствительность. Обоняние, восприятие вкуса, мышечное чувство. Болевая чувствительность, слуховой анализатор и вибрационная чувствительность 8. Формы трудовой деятельности 9. Эргономические основы БЖД. Профессиональная пригодность человека 10. Причины ошибок и нарушений человека в процессе труда 11. Производственная среда и условия труда 12. Тяжесть и напряженность труда 13. Микроклимат. Действие параметров микроклимата на человека 14. Нормирование параметров микроклимата. Нормирование теплового облучения 15. Способы нормализации микроклимата производственных помещений 16. Защита от теплового облучения 17. Причины и характер загрязнения воздуха рабочей зоны 18. Действие вредных веществ на организм человека 19. Нормирование вредных веществ. Защита от вредных веществ 20. Вентиляция. Естественная вентиляция. Механическая вентиляция 21. Промышленный шум. Характеристики шума. Действие шума на организм человека. 22. Нормирование шума. Защита от шума 23. Промышленная вибрация. Количественные характеристики вибрации 24. Действие вибрации на организм человека. Защита от вибрации	ности

		25. Производственное освещение. Характеристики освещения 26. Виды производственного освещения. Нормирование производственного освещения 27. Устройство и обслуживание систем искусственного освещения 28. Основные причины поражения человека электрическим током. Действие тока на человека 29. Факторы, определяющие действие электрического тока на организм человека 30. Защитное заземление. Защитное зануление. Защитное отключение 31. Организационные мероприятия, обеспечивающие безопасную работу в электроустановках 32. Характеристика ионизирующих излучений. Биологическое действие ионизирующих излучений 33. Защита от ионизирующих излучений 34. Электромагнитные поля промышленной частоты. Постоянные магнитные поля 35. Электромагнитные поля радиочастот. Защита от электромагнитных полей 36. Производственные травмы и профессиональные заболевания 37. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве. Анализ травматизма 38. Чрезвычайная ситуация. Классификации ЧС 39. Ликвидация последствий ЧС. Управление ЧС 40. Огнетушащие вещества 41. Установки пожаротушения 42. Организация пожарной охраны на предприятии 43. Молниезащита промышленных объектов 44. Статическое электричество. Средства защиты от статического электричества 45. Обучение работающих по безопасности труда 46. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. Ответственность за нарушения законодательства о труде	
Уметь	- подбирать средства ин-	**Перечень заданий для подготовки к экзамену:**	

	дивидуальной защиты работников; - контролировать выполнение требований по охране труда и технике безопасности в конкретной сфере деятельности; - распознавать эффективные способы защиты человека от неэффективных.	Определите относительную влажность воздуха 14. Рассчитайте ТНС-индекс 15. Определите величину силы тока, протекающего через человека 16. Оцените эффективность виброизоляции 17. Оцените эффективность звукоизолирующего материала 18. Рассчитайте суммарный уровень звукового давления нескольких источников шума 19. Оцените эффективность теплозащитного экрана 20. Рассчитайте коэффициент естественной освещенности рабочего места 21. Определите характеристику зрительной работы при естественном освещении 22. Рассчитайте искусственное освещение рабочего места 23. Определите характеристику зрительной работы при искусственном освещении 24. Определите класс условий труда	
Владеть	- практическими навыками использования защитных мер; основными методами решения задач в условиях чрезвычайных ситуаций; - методами применения современных средств защиты от опасностей и основными мерами по ликвидации их последствий; - способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информацион-	**Тесты для самопроверки:** 1. Биосфера, преобразованная хозяйственной деятельностью человека – это? А) ноосфера Б) техносфера В) атмосфера Г) гидросфера 2. Целью БЖД является? А) сформировать у человека сознательность и ответственность в отношении к личной безопасности и безопасности окружающих Б) защита человека от опасностей на работе и за её пределами В) научить человека оказывать самопомощь и взаимопомощь Г) научить оперативно ликвидировать последствия ЧС 3. Безопасность – это?	

	ной среды.	А) состояние деятельности, при которой с определённой вероятностью исключается проявление опасности Б) разносторонний процесс создания человеческим условием для своего существования и развития В) сложный биологический процесс, который происходит в организме человека и позволяет сохранить здоровье и работоспособность Г) центральное понятие БЖД, которое объединяет явления, процессы, объекты, способные в определённых условиях принести убытие здоровью человека 4. Какие опасности относятся к техногенным? А) наводнение Б) производственные аварии в больших масштабах В) загрязнение воздуха Г) природные катаклизмы 5. Какие опасности классифицируются по происхождению? А) антропогенные Б) импульсивные В) кумулятивные Г) биологические 6. Низкий уровень риска, который не влияет на экологические или другие показатели государства, отросли, предприятия – это? А) индивидуальный риск Б) социальный риск В) допустимый риск Г) безопасность 7. Анализаторы – это? А) подсистемы ЦНС, которые обеспечивают в получении и первичный анализ информационных сигналов Б) совместимость сложных приспособительных реакций живого	

		организма, направленных на устранение действия факторов внешней и внутренней среды, нарушающих относительное динамическое постоянство внутренней среды организма В) совместимость факторов способных оказывать прямое или косвенное воздействие на деятельность человека Г) величина функциональных возможностей человека 8. Первая фаза работоспособности: А) высокой работоспособности Б) утомление В) врабатывания Г) средней работоспособности 9. Переохлаждение организма может быть вызвано: А) повышения температуры Б) понижением влажности В) при уменьшении теплоотдачи Г) при понижении температуры и увеличении влажности 10. Из скольких баллов состоит шкала измерения силы землетрясения: А) 9 Б) 10 В) 12 Г) 5	
	ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ		
ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации			
Знать	основы современной философии, сущность и задачи и концепции управления персоналом	***Вопросы для обсуждения на практических занятиях:*** 1. Персонал предприятия как объект управления. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием. 2. Система управления персоналом организации 3. Критерии оценки качества управления кадрами 4. Традиционная система аттестации и инновационные подходы к оценке пер-	Основы управления персоналом

		сонала 5. Кадровая политика организации. Основные принципы кадровой политики. 6. Управление конфликтами в организации 7. Структура системы профессионального развития персонала. 8. Цели деловой оценки персонала.	
Уметь	выявлять закономерности, используя принципы и методы управления персоналом	***1. Задания к практическим занятиям*** 2. Составить список приемлемых критериев отбора, обосновать как их лучше использовать, чтобы сделать отбор эффективным. Описать инструменты отбора (самостоятельно выбрать два инструмента). 3. Дать определение понятию профессиограмма. Определить цели, для которых она используется. Составить свою профессиограмму. 4. Описать этапы адаптации сотрудников в организации. 5. Опишите алгоритм проведения эффективной беседы, при которой работнику сообщается оценка результативности его труда, если работник, с которым проводится беседа, новый и неопытный 6. Напишите свои рекомендации для данной беседы начинающему менеджеру по кадрам. 7. Сделать сравнительную характеристику методов оценки результативности труда. Данные оформить в таблицу. Какой метод для оценки результативности труда выбрали бы Вы? Ответ обосновать.	
Владеть	навыками применения теоретические положения в практике управления персоналом организации	***Решение задач*** 1. На оборудовании завода в течение года производится 235000 готовых изделий, которые проходят 4 контрольных поста по различным операциям. Время на контроль единицы продукции на каждом посту составляет в среднем 0,05 нормо-часа. Коэффициент выполнения норм контролерами - 1,1. Площадь помещения, подлежащего уборке, - 2200 м2. Норма площади уборки на одного рабочего-уборщика составляет 290 м2. В планируемом периоде данная норма повышается на 10%. Производство работает в 2 смены. Эффективный фонд времени одного рабочего составляет 1736 час. Номинальный фонд - 259 дней. Неявки по разным причинам - 26 дней. *Задание*: определить численность контролеров и уборщиков. 2. Подчиненный (коллега) игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему	

		указываете. *Задание:* как вы поступите с этим подчиненным (коллегой) в дальнейшем?	
Знать	– место и роль философии в общественной жизни; мировоззренческие социально и личностно значимые философские проблемы	**Перечень теоретических вопросов к экзамену:** 1. Место философии в культуре, ее специфика. 2. Особенности философского знания. Функции философии. 3. Мировоззрение. Его структура и формы. 4. Основные формы объективированного мировоззрения, их сравнительный анализ.	Философия
Уметь	– понимать и анализировать философские проблемы в области управления персоналом	**Примерные практические задания для экзамена:** Прочитайте и прокомментируйте высказывания, агрументируйте свой ответ. 1. Умеющий управлять другими силен, но умеющий владеть собой ещё сильнее (Лао-Цзы); 2. Ни в коем случае я не ставлю себя в число тех, которые хотят властвовать. Трудное дело – добывать для себя самого, что нужно; но лишь совершенный безумец может, не довольствуясь этим, налагать на себя еще новое бремя – доставлять всем гражданам, 3. Одинаково опасно и безумному вручать меч и бесчестному власть (Пифагор); 4. Почему-то у нас в России все интересуются управлением и распределением, вместо того, чтобы заниматься творчеством и производством (Н. А. Бердяев); 5. Человек, властвуя над другими, утрачивает собственную свободу (Ф. Бэкон); 6. Властолюбие: но кто сказал, что нездорова такая страсть, когда высокое стремится к власти над низшими! Поистине, нет ничего болезненного в таком желании, в таком нисхождении! (Ф. Ницше	
Владеть	– методами изучения философии; способностью анализировать философские проблемы	**Примерный перечень тем письменных индивидуальных заданий (эссе):** 1. Идеи об управлении в учении Конфуция (по произведению «Лунь юй»). 2. Социальное управление в странах Древнего Востока (Малая Азия и Египет). 3. Социальное управление в античных полисах (Спарта и Афины: сравнение, последствия для европейской культуры. 4. Разработка проблем управления в Древнем Китае (Мо-цзы, Сюнь-цзы, Хань Фэй цзы) 5. Социальное управление в Древней Индии (по трактату «Артхашастра»). 6. Развитие управленческих идей в античной философии (Древняя Греция – Платон, Аристотель, Древний Рим – Катон, Варрон, Колумелла, Плиний Старший). 7. Развитие управленческих идей в эпоху Средневековья (по произведению Фомы Аквинского «Сумма теологии»). 8. Идеи об управлении в произведениях Н.Макиавелли. 9. Классики политической экономии об управлении (А.Смит, С. Ньюмен, Дж. Милль)	

		10. Д. Локк, Ш.Монтескье о разделении властей. 11. Теории общественного договора (Т.Гоббс, Ж.-Ж. Руссо). 12. Идеи об управлении Н.Г.Чернышевского (по произведению «Очерки из политической экономии (по Миллю)».	
Знать	основы современной философии, сущность и задачи и концепции управления персоналом	**Перечень теоретических вопросов к экзамену:** 1.Специфика, функции и объект кадровых технологий 2. Кадровые технологии, обеспечивающие получение всесторонней, достоверной информации о человеке 3. Кадровые технологии, обеспечивающие требуемые для организации количественные и качественные характеристики состава персонала 4. Нормативные и правовые основы применения кадровых технологий	Управление кадровым потенциалом организации
Уметь	выявлять закономерности, используя принципы и методы управления персоналом	***Примерные практические задания для экзамена*** **Задача 1**. Для производства продукции в плановом периоде при сохранении достигнутого уровня выработки требуется 1200 рабочих. Общая экономия численности рабочих в результате внедрения намеченных мероприятий составит 100 чел. Внедрение новой технологии позволит сократить потребность в рабочих на 5%. Определить рост производительности труда всего и за счет внедрения новой технологии. **Задача 2.** Для производства продукции в плановом периоде при сохранении выработки, достигнутой в базовом периоде, требуется 1200 рабочих. Внедрение новой технологии позволит сократить потребность в рабочих на 5%, модернизация действующего оборудования – на 7,5%, сокращение внутрисменных потерь рабочего времени – на 1,5%. Определить рост производительности труда по факторам и в целом.	
Владеть	навыками применения теоретические положения в практике управления персоналом организации	**Примерный перечень тем курсовой работы:** 1. Трудовые отношения в условиях социально-экономических преобразований в России. 2. Политика доходов и заработной платы в современной России. 3. Роль профсоюзов в обеспечении занятости и социальной защиты населения. 4. Качество жизни населения: понятие, показатели, современное состояние в России. 5. Формирование отношений социального партнерства в сфере труда.	

		6. Сущность и основы глобализации, ее влияние на формирование экономической стратегии государства и вхождение России в международный рынок труда. 7. Проблема обеспечения воспроизводственного потенциала и рождаемость в России.	
Знать	закономерности и принципы экономического мышления, основы развития экономического образа мышления.	***Контрольные вопросы:*** 1. Функции планирования. 2. Процесс планирования. 3. Организация взаимодействия и полномочия. 4. классификация схем построения организации. 5. Организационная культура 6. Мотивация персонала. 7. Виды и процесс контроля ***Проверочный тест:*** ***Тест*** ***1.*** Управленческим обследованием называется: а) стратегическое планирование; б) процесс диагностики внутренних проблем; в) процесс диагностики внешних проблем; г) обследование персонала организации. 2. Метод оценки стратегического положения и действий организации называется: а) SWOT–анализ; б) метод сценариев; в) метод ключевых вопросов; г) метод SPACE. 3. Стратегия роста называется: а) «звездный час»; б) «дойная корова»; в) «дикая кошка»;	Менеджмент

		г) «собака». 4. Решение об организационной структуре принимает: а) менеджер; б) главный бухгалтер; в) главный инженер; г) руководитель высшего звена. 5. Процесс деления организации на отдельные блоки – это: а) централизация; б) департаментализация; в) децентрализация; г) коммерциализация. 6. К бюрократическим структурам обычно относят: а) функциональные; б) проектные; в) дивизиональные; г) матричные. 7. К адаптивным структурам относят: а) функциональные и линейные; б) дивизиональные; в) матричные и проектные; г) проектные и функциональные. 8. Не существует организационных структур: а) органических; б) неорганических; 9. Процесс воздействия на персонал с целью побуждения его к определенным действиям называется: а) мотивацией;	

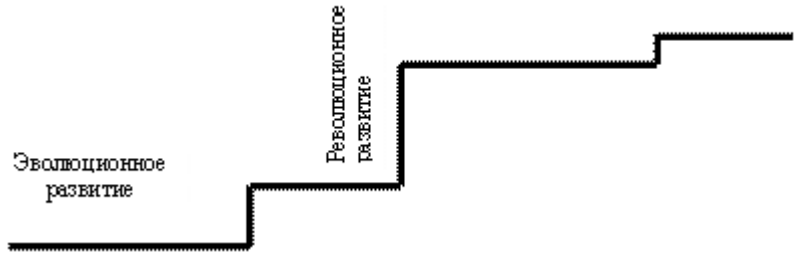
		б) мотивированием; в) мотивационной тенденцией; г) мотивационной структурой. 10. Концепция двухфакторной теории мотивации разработана: а) А. Маслоу; б) В. Врумом; в) М. Месконом; г) Ф. Герцбергом. 11. Исключить отклонения от намеченных планов и инструкций позволяет контроль: а) предварительный; б) текущий; в) заключительный; г) итоговый. 12. Стратегия – это детальный комплексный план, обеспечивающий осуществление миссии организации и достижение ее целей: а) да; б) нет. 13. Интересы разработчика плана надо ставить выше интересов исполнителя плана: а) да; б) нет. 14. Для организаций, действующих на международном рынке, может применяться тензорная структура управления: а) да; б) нет. 15. Мотивация не оказывает воздействие на старание, усилие исполнителей: а) да; б) нет.	

Уметь	экономически обосновывать принимаемые управленческие решения.	*Практические задания:* 1. Разработать проект организационной структуры (отрасли по вариантам) Необходимо изучить факторы внешней и внутренней среды и выделить те из них, которые реально влияют на деятельность анализируемой организации или органа управления. На деятельность любой организации обязательно будут влиять следующие факторы: социальные (S), технологические (T), экономические (E) и политические (P). Также обязательно будут влиять факторы конкурентного окружения (КО-факторы): структура конкуренции и характеристика рынка. Если, по мнению автора, на реализацию товара будут влиять и другие факторы внешней среды, например природные, их также надо включить в анализ. Результаты анализа должны быть представлены в виде STEP-матрицы.	
Владеть	навыками использования экономических знаний в различных сферах деятельности с интерпретацией результатов и принятием управленческих решений.	1. Применяемый для анализа среды организации метод SWOT: сила (strength), слабость (weakness), возможности (opportunities), и угрозы (threats) - является широко признанным подходом, позволяющим провести совместное изучение внешней и внутренней среды. Применяя метод SWOT, удается установить линии связи между силой и слабостью, которые присущи организации, и внешними угрозами и возможностями. Методология SWOT предполагает сначала выявление сильных и слабых сторон, а также угроз и возможностей, и после этого установление цепочек связей между ними, которые в дальнейшем могут быть использованы для формулирования стратегии организации. Провести SWOT-анализ выбранного объекта исследования. 2. Вам поручили составление стратегического плана, установите последовательность основных этапов процесса стратегического планирования: а) анализ стратегических альтернатив; б) выбор миссии организации; в) диагностика внутренней среды; г) анализ внешнего окружения; д) выбор стратегии; е) оценка стратегии и корректировки; ж) реализация стратегии; з) определение целей организации;	

		и) корректировка стратегии	
Знать	основы современной философии, сущность и задачи и концепции управления персоналом	Необходимость процесса мотивации в руководстве современным предприятием. Общая характеристика мотивации. Основные понятия и определения. Структура, функции, механизм мотивации труда. Мотивационный процесс. Структура, содержание. Общая характеристика существующих теорий мотивации	Мотивация стимулирования персонала
Уметь	выявлять закономерности, используя принципы и методы управления персоналом	Примерное тестовое задание: Какая теория основана на убеждении в том, что всякое трудовое поведение мотивировано неудовлетворенной потребностью? Выберите один ответ: Содержательная теория Двухфакторная теория Теория ERG Инструментальная теория Укажите гигиенические факторы в рамках двухфакторной модели Ф. Герцберга: Выберите один или несколько ответов: ответственность условия труда признание заслуг возможности для карьерного роста отношения внутри коллектива достижения уровень заработной платы Содержательные теории мотивации в первую очередь стараются определить потребности: Выберите один ответ: населения побуждающие людей к действию организации Какая из потребностей не входит в Теорию приобретенных потребностей	

		Дэвида МакКлелланда? Выберите один ответ: Потребность в безопасности Потребность в соучастии Потребность в достижении Потребность во власти	
Владеть	навыками применения теоретические положения в практике управления персоналом организации	Практическое задание 1 Выявление взаимосвязи мотива и стимула в управлении персоналом 1 раздел контрольной работы: Диагностика трудовой мотивации, ценностных ориентаций и удовлетворенности трудом персонала организации	
Знать	Законы, концепции развития природы, общества, мышления Формы и степени влияния техники и технологий на окружающую среду Роль естествознания в формировании целостного видения мира и жизни, а также возможности использования информации в профессиональной деятельности в современных условиях	Вопросы для подготовки к зачету по дисциплине «Концепции современного естествознания»: • 1)Естественнонаучная картина мира как систематизированное и целостное представление о природе. Общая структура естественнонаучной картины мира. Современная классификация естественных наук • 2)Представление о картине мира (на примере геоцентризма, гелиоцентризма, полицентризма или антропокосмизма). • 3)Общие закономерности и тенденции современного естественнонаучного знания. Отличительные черты современной науки. Псевдонаука. • 4)Особенности естественнонаучной и гуманитарной культуры. Взаимосвязь между ними. • 5)Естественнонаучный стиль мышления. Роль естествознания в формировании научного мировоззрения. • 6)Научный метод. Эмпирический и теоретический уровни познания. Методы естественных наук. Критерии научности. • 7)Характерные особенности научной революции (на примере одной из естественнонаучных революций: Аристотелево-Птолемеевской, Коперниковской, Эйнштейновской). Открытия в естествознании XX – XXI вв. приведшие к научным революциям в различных его областях. • 8)Развитие представлений о материи (от античности до наших дней). • 9)Развитие представлений о движении (от античности до наших дней). Его свойства и особенности на каждом уровне организации материи. • 10)Развитие представлений о взаимодействии (от античности до наших дней). Его свойства и особенности на каждом уровне организации материи. • 11)Эволюция представлений о пространстве и времени. Их свойства и особен-	Концепции современного естествознания

		ности на каждом уровне организации материи. • 12)Значение науки на современном этапе развития общества. Трудности и парадоксы в развитии современного естественнонаучного знания. Этика науки. • 13)Система идей современной физической картины мира (ФКМ). Структурные элементы механической картины мира (МКМ). Общая структура электродинамической ФКМ. Современная квантовая картина мира (ККМ). • 14Принципы симметрии, законы сохранения. Фундаментальный характер законов сохранения. Развитие идеи сохранение и симметрии в естествознании. • 15)Специальная теория относительности и общая теория относительности. Квантовая механика. • 16)Системный подход как ведущий принцип построения современного знания о природе. Иерархичность природы и систем. Уровни организации материи и их взаимосвязь. Микро-, макро-, мегамиры. • 17)Проблемы («горячие точки») современной физики и астрофизики. Эволюция астрономической картины мира – исторический обзор основных открытий в астрономии. • 18)Эволюционизм в космологии (мегамир): модели Вселенной А. Фридмана, Г. Гамова. Идеи С. Хокинга. Закон Хаббла. Эры развития Вселенной. Идея единства. • 19)Структуры микромира. Процессы и законы микромира. • 20)Химия как наука. Структура и содержание этапов развития ХКМ. • 21)Химические системы. Реакционная способность веществ. Периодическая система химических элементов и периодический закон Д.И. Менделеева. Понятие о теории химической эволюции. • 22)Геологическая эволюция. Современные концепции развития геосферных оболочек. • 23)Особенности биологического уровня организации материи. Физико-химические основы жизни. Принципы воспроизводства живых систем. • 24)Принцип возрастания энтропии. Закономерности самоорганизации. Самоорганизация в живой и неживой природе. Синергетический подход. • 25)Происхождение жизни и история её развития на Земле. Методы исследования эволюции (эволюция и развитие живых систем). • 26)Генетика и эволюция. Принципы универсального эволюционизма. • 27)Экосистемы (многообразие живых организмов - основа организации и устойчивости биосферы). Биосфера. Человек в биосфере. Понятие ноосферы как этапа развития биосферы. • 28)Космобиопсихосоциокультурная природа человека. Возможности и ограни-	

		чения естественнонаучных методов в изучении человека. • 29)Путь к единой культуре: модели будущего человечества, человечество как диссипативная система. • 30)Глобальный экологический кризис. Устойчивое развитие. Экологический императив. Коэволюционная парадигма.	
Уметь	Уметь делать выводы и применять методы математической обработки информации, теоретического и экспериментального исследования для решения учебных и профессиональных задач	Практическое задание №2 *«Научные революции»* Развитие научного знания подобно лестнице: есть периоды горизонтальные, а есть вертикальные. Причем, длина и высота ступеней зависят от периода накопления знаний и масштаба качественного скачка знания, соответственно.  Научная эволюция - процесс постепенного непрерывного количественного изменения знания, подготавливающий качественный изменения, развитие науки . Научная революция (в естествознании) представляет собой перелом глубокий качественный скачок в развитии всего комплекса наук о природе. Научные революции – это необходимый этап в развитии науки, так как именно во время революционных сдвигов определяются основные контуры научной картины мира на длительный период. Научная революция предполагает преемственность в развитии научного знания. Различают следующие типы научных революций: 1. частная, или микро-революция, затрагивающая одну область знаний. 2. комплексная, или макро- революция, которая затрагивает ряд областей знаний 3. глобальная (всеобщая) революция, радикально меняющая все основания науки. Глобальных революций было в истории развития науки четыре, и все они связаны с изменением масштабов человеческой Вселенной, с расширением круга знаний о ней. Мы говорили о них в лекциях.	

А вот микро- и макро-революции случаются в различных областях научного знания довольно часто. Например, изобретение телескопа – произвело частную революцию в области астрономии, а микроскоп – привел к комплексным революционным изменениям в области биологии, химии, физики…

Задание 1.

Приведите примеры микро и макро-революционных изменений в различных областях естественных наук. Заполняйте таблицу 1.

Таблица 1

Масштаб революции	Конкретный пример из области естест приведших к революции в этой или областях			
	физика	астрономия	химия	биол
Микро-революция				
Макро-революция				

Задание 2.

Многие из научных открытий в различных областях естественных наук привели к скачку в развитии технического прогресса и свершению научно-технических революций.

Научно-техническая революция - коренные преобразования в системе научного знания и в технике, происходящие в неразрывной связи с историческим процессом развития человеческого общества.

Научно-техническая революция оказывает влияние на всю структуру производства и на жизнь самого человека.

Приведите примеры научных открытий в различных областях естественных наук, которые привели к революционным изменениям в научно-техническом плане. Заполняйте таблицу 2.

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Таблица
<table><tr><th>Естественная наука</th><td>Конкретный пример научных открытий в различных областях естественных наук, приведший к научно-техническим изменениям</td><td>Революционные научно-техниче которому прив</td></tr><tr><td>Физика</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Астрономия</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Химия</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Биология</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Экология</td><td></td><td></td></tr></table></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Владеть</td>
<td>Навыками работы с научной литературой разного уровня (научно- популярные издания, периодические журналы, монографии, учебники, справочники).
Навыками использования различных естественнонаучных методов для исследования различных объектов действительности.</td>
<td>Контрольные вопросы по темам
Контрольные вопросы по теме «Естествознание как интегративная наука»

1. Понятие предмета и задачи курса «Концепции современного естествознания»
Каков предмет, объект, цели курса?
Раскройте суть философских идей, ставших основой естествознания.
Раскройте суть естественнонаучных идей.
Роль естествознания в формировании профессиональных знаний в изменяющемся мире
В чем суть понятия о научной картине мира?
В чем интегральный характер естествознания?
2. Специфика науки. Основные тенденции развития естествознания
Каковы основные тенденции развития современного естествознания?</td>
<td></td>
</tr>
</table>

		Раскройте суть закономерностей существования и развития Природы и науки. Каковы функции науки в современном обществе? В чем состоят закономерности развития науки? Каковы критерии и нормы научного знания? Приведите примеры методов научного познания. Структурные элементы научного знания. Структурные элементы учебного познания. Теория (структура и признаки). Понятие (структура и признаки). 3. Мировоззрение. Естественнонаучная и гуманитарная культура Условия, влияющие на формирование мировоззрения. Принципы и характерные черты естественнонаучного стиля мышления Что такое культура? Каково значение науки в материальной, социальной и духовной культуре? Какое место занимают естественные науки в культуре? Какие ценности культуры важнее - материальные или духовные? Чем отличаются естественнонаучная и гуманитарная культуры? Как соотносятся между собой естественнонаучная и гуманитарная культуры? Контрольные вопросы по теме «Историко-логические основания современного естествознания» 1. Естественнонаучные революции: от античности до наших дней Назовите типы мировоззрений и их особенности. В чем особенность научной картины мира? Обоснуйте типы центризма и этапы (история) развития естествознания. Раскройте основные исторические периоды развития естествознания. Раскройте понятия геоцентризм, гелиоцентризм, полицентризм, антропокосмизм 2. Материя. Структурные уровни организации материи. Движение, развитие и взаимодействия Перечислите основные атрибуты материи. Что из себя представляют категории: материя, движение, взаимодействие?	

		Какие свойства и признаки движения вы знаете? Назовите типы взаимодействий и их характеристики. Какие структурные уровни организация материи вы знаете? Обоснуйте классификационные признаки структурных уровней организации материи неорганической природы. Раскройте основные структурные уровни организации живой и неживой природы, их особенности, критерии выбора. Перечислите особенности микро -, макро - и мегамиров. 3. Понятие о пространстве, времени, симметрии и законах сохранения Раскройте понятия пространство и время В чем состоят всеобщие и специфические свойства пространства и времени? Какие знаете концепции пространства и времени? Различные типы симметрии. В чем состоит взаимосвязь симметрии и асимметрии с законами Природы? Какие знаете формы симметрии и асимметрии? 4. Порядок и беспорядок в природе. Идея самоорганизации Порядок и беспорядок (хаос) в Природе. Закономерности самоорганизации в живой природе. Закономерности самоорганизации в неживой природе. Основные идеи синергетики. Свойства самоорганизующихся систем Контрольные вопросы по теме «Идеи и понятия современных естественнонаучных концепций» 1. Система идей физической картины мира (ФКМ) Перечислите структурные элементы механической картины мира (МКМ). В чем суть механики как теории. В чем суть общей структуры электродинамической ФКМ? Какова роль МКМ в развитии современного естественнонаучного стиля мышления? Какова роль ЭДКМ в развитии современного естественнонаучного стиля мышления?	

		Рассмотрите идеи близкодействия и дальнодействия. В чем суть концепции относительности Эйнштейна? В чем суть принципов суперпозиции, симметрии, причинности, близкодействия, дуализма, квантования, принцип возрастания энтропии и других в современной ФКМ? 2. Космологические концепции В чем особенности астрономии и астрофизики 21 века? Перечислите проблемы или «горячие точки» современной астрофизики. В чем суть эволюции астрономической картины мира? Сделайте исторический обзор основных открытий в астрономии. Перечислите фундаментальные открытия космологии в конце 20 и начале 21 веков. Рассмотрите новые концепции теоретической космологии. 3. Химическая картина мира (ХКМ) Каково место и роль химических концепций в естествознании? Какие химические концепции в естествознании знаете? Раскройте суть методов современной химии. Какие концептуальные уровни развития химии существуют? Структура и содержание этапов развития ХКМ Основные понятия и законы химии В чем двойственная роль химии в развитии цивилизации? Что такое химические системы и химические процессы? В чем особенности химического равновесия? 4. Биологическая картина мира (БКМ) Какие существуют проблемы современной биологии? Раскройте суть аксиом биологии. Три образа биологии – что это? Методы современной биологии. Что такое структурные уровни биосистем? Какие гипотезы происхождения жизни на Земле существуют? Многообразие живых организмов и их взаимосвязь (экосиситемы) Принципы и законы эволюционной теории. Пути развития биологии 21 века.	

		5. Геологическая картина мира Рассмотрите основные задачи геологической науки. Рассмотрите основные этапы в развитии геологии Земли Рассмотрите современные концепции развития геосферных оболочек. Что такое эра, период, эпоха, век, время в геохронологи-ческой шкале? Дайте определение сегодняшнего этапа ис-тории Земли по геохронологической шкале. Магнитное и электрическое поля Земли (причины их существования), их влияние на Земные процессы. Контрольные вопросы по теме «Человек в биосфере» 1. Проблема глобального экологического кризиса. Проблемы современной экологии и деятельность человека. Законы, принципы, методы современной экологии. Каковы естественнонаучные проблемы сохранения окружающей среды? Какие типы взаимодействий выделяют в экосистемах? Приведите примеры модели экологического сообщества. Сформулируйте закон толерантности и функции отклика. Каковы модели развития биосферы в связи с деятельностью человека? 2. Феномен человека Какие гипотезы происхождения человека вам известны? Какие сходства и отличия человека и животных вы знаете? Какое место занимает человек в системе живого? Назовите основные проблемы антропосоциогенеза. Что способствовало появлению у человека речи и абстрактного мышления? Что понимается под способностью человека к труду? Какое место занимает человек в истории Земли? Каковы гипотезы Ч. Дарвина и Э. Геккеля о происхождении человека? Какие антропологические данные подтверждают естественную эволюцию человека? Как вы думаете, продолжается ли в настоящее время эволюция человека? Обоснуйте свой ответ.	

		Охарактеризуйте эволюцию культуры человека. В чем сущность космобиопсихосоциокультурной природы человека? Каково соотношение биологического и социального в индивидуальном развитии человека? Какие особенности присущи самоактуализирующейся личности? Назовите способы активации творческих мыслительных способностей? Можно ли говорить о количестве здоровья, и чем оно измеряется? Назовите различные фазы работоспособности. Перечислите психологические состояния человека, способствующие возникновению различных переживаний. Назовите социально-этические проблемы генной инженерии человека. Дайте характеристику взаимодействия сознательного и бессознательного в мотивации поведения человека. 3. Устойчивое развитие. Коэволюционная парадигма Что понимают под термином «биосфера»? Каковы основные компоненты биосферы и их функции? Какие постулаты были сформулированы В.И.Вернадским? Как эволюция человеческой культуры влияет на биосферу? Модель биосферы – основные компоненты. Что понимают под техносферой и как она взаимодействует с биосферой? Как трактовали термин «ноосфера» ученые-философы: Е. Леруа, П. Тейяр де Шарден, В.И.Вернадский? Какие необходимые предпосылки для создания ноосферы выделил В.И.Вернадский? Что подразумевает процесс ноосферогенеза? Как Вы понимаете смысл высказывания В.И.Вернадского о том, что человек - это геологическая сила? Каковы модели вероятного будущего человеческой цивилизации? Какова взаимосвязь концепции устойчивого развития и становление ноосферы? Раскройте проблему становления новой экологической этики (биоэтики) в решении проблем выживания человечества.	
ОПК-2 знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права			

Знать	сущность и содержание КоАП РФ; положения УК РФ и иных ФЗ в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; положения ГК РФ в части, относящейся к деятельности кадровой службы.	***Перечень теоретических вопросов к экзамену:*** 1. Виды государственного содействия гражданам в профессиональной самореализации. 2. Методы государственного управления подбором кадров для предприятий. 3. Тестовые и опросные методы профессиональной идентификации личности. 4. Проблемы профессиональной переподготовки и самоидентификации. 5. Механизмы повышения экономической заинтересованности нанимателей в создании и сохранении рабочих мест. 6. Система использования гибких форм занятости населения 7. Проблемы миграции рабочих кадров. 8. Социальная защита эмигрантов, занятых в трудовой сфере в субъекте Федерации. 9. Цели и задачи государственной гендерной политики. Обеспечение развития человеческого потенциала .	
Уметь	использовать в практической деятельности нормы КоАП РФ, УК РФ и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; квалифицировать правонарушения в соответствии со статьями КоАП и УК РФ	***Примерные практические задания для экзамена*** **Задача 1.** Трое рабочих явились на работу в состоянии алкогольного опьянения, в связи с чем они были отстранены от работы. Работодатель при предоставлении им ежегодного основного оплачиваемого отпуска сократил его продолжительность на три дня. На жалобу рабочих был дан ответ, что такое право работодателя предусмотрено в коллективном договоре. Возможно ли включение в коллективный договор условий о сокращении продолжительности ежегодного отпуска, о чем говорится в указанном случае? **Задача 2.** Издательство вуза заключило с группой авторов договор об издании монографии. В нем были указаны стороны договора, объем рукописи, срок ее представления и соответствующее вознаграждение. Редактирование было поручено старшему редактору данного издательства. *В каких правоотношениях с издательством состоит группа авторов и редактор издательства? Какие различия между этими правоотношениями?* **Задача 3.** Предположим, что в парламенте и правительстве обсуждаются варианты реформирования системы страхования по безработице. Предлагаются следующие варианты: увеличение срока выплаты пособия по безработице; увеличение уровня компенсации потерянного дохода пособием по безработице; отмена ограничения сверху на размер пособия по безработице, так что пособие определяется только процентом от потерянного заработка независимо от его абсолютной величины; предоставление час-	Государственное регулирование труда

		тичной компенсации тем, кто работает меньше часов, чем хотел бы; введение короткого периода ожидания назначения пособия по безработице независимо от причин безработицы. Объясните как каждая из предлагаемых мер влияет на среднюю продолжительность	
Владеть	навыками применения законодательства при решении практических задач.	***Примерный перечень тем контрольной работы:*** 1. Организация и принципы функционирования молодежных бирж труда. 2. Методы оптимизации кадрового состава на российских предприятиях и социальная ответственность бизнеса. 3. Социальная защита в ЕС и РФ. 4. Правовые основы деятельности РФ по обеспечению социальной защиты. 5. Благотворительность как фактор повышения эффективности государственного регулирования социальных процессов. 6. Социальное партнерство в современной России: состояние и проблемы. 7. Право на пособие по безработице. 8. Порядок назначения и выплаты пособия по безработице.	
Знать	– роль правовой информации в развитии современного общества и профессиональной деятельности; – виды источников права в сфере трудовых отношений; – систему законодательства Российской Федерации	***Примерные вопросы к зачету:*** 1. Понятие и сущность права. 2. Источники права в сфере трудовых отношений. 3. Система законодательства Российской Федерации. 4. Нормативно-правовые акты, их виды в сфере трудовых отношений. 5. Отрасли российского права смежные с отраслью трудового права.	Правоведение
Уметь	– находить и анализировать правовую информацию в сфере трудовых отношений; – использовать правовую информацию при решении конкретных жизненных	***Примерные практические задания:*** Маслова 10 февраля обратилась с письменным заявлением к администрации организации, где она работала счетоводом. В заявлении она просила уволить ее с работы, т.к. она намерена перейти на работу в другое учреждение, где ей предлагают работу бухгалтера. 25 марта того же года администрация издала приказ об увольнении Масловой по собственному желанию. Маслова обжаловала увольнение в суд. При этом она объяснила, что в феврале у нее действительно была возможность поступить на другую работу, но теперь у нее такой	

	ситуаций в сфере трудовых отношений	возможности нет. Подлежит ли требование Масловой удовлетворению? Каков порядок расторжения трудового договора по ст.80 ТК РФ? Дайте правовую оценку ситуации. Аргументируйте свой ответ со ссылкой на статьи части 1 Гражданского кодекса РФ.	
Владеть	– практическими навыками работы со справочно-поисковыми системами Консультант Плюс и Гарант в сфере трудовых отношений	***Примерные практические задания:*** 1. Используя, данные сети Интернет найдите официальные сайты справочно-поисковых систем Консультант Плюс и Гарант; 2. Используя, ресурсы справочно-поисковой системы Консультант Плюс найдите Конституцию Российской Федерации в последней редакции; 3. Используя, ресурсы справочно-поисковой системы Гарант найдите Трудовой кодекс Российской Федерации в последней редакции.	
ОПК-3 знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)			
Знать	содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);	***Перечень тем и заданий для подготовки к зачету:*** 1. Труд и его основные общественные функции. 2. Труд как экономическая категория и социально-экономический процесс. 3. Виды труда и формы его проявления. 4. Общественная организация труда, ее сущность и элементы. 5. Эволюция общественной организации труда. 6. Рыночная система общественной организации труда. 7. Трудовой потенциал: понятие, основные компоненты трудового потенциала и основные составляющие его воспроизводства. 8. Рабочая сила и труд. Воспроизводство рабочей силы и его фазы. 9. Фонд рабочего времени общества и нормы, определяющие его величину в экономике. Рабочее и свободное время. 10. Качество рабочей силы: понятие, основные элементы и показатели, характеризующие его. 11. Требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы. 12. Качество рабочей силы, качество труда и качество продукта труда: взаимообусловленность, критерии оценки. 13. Роль образования в обществе. Система образования РФ и ее реформирование. 14. Национальный проект «Образование» и его реализация.	Социально-трудовые отношения

		15. Профессионализм - понятие, уровни, этапы становления и показатели. 16. Профессиональная подготовка и повышение профессиональной квалификации. 17. Роль непрерывного образования в процессе профессионализации. 18. Компетентность и компетенции: подходы к определению, взаимосвязь понятий. 9. Классификация компетенций, их содержание и определяющие факторы; формирование и развитие компетенций. 10. Профилирование должности; профессионально-должностной профиль рабочего места; спецификация работы. 11. Человеческий капитал: понятие, особенности, элементы, значение в постиндустриальном (информационном обществе). 12. Воспроизводство человеческого капитала, его стадии. Роль государства семьи и работодателей в формировании и развитии человеческого капитала. 13. Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций (инвесторы). 14. Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность. 15. Эффективность и производительность труда. Основные понятия, их взаимосвязь. 16. Виды производительность труда, показатели и методы расчета. 17. Сущность процесса повышения производительности труда и его социально-экономическое значение. 18. Условия, факторы и резервы роста производительности труда. 19. Управление производительностью труда. 20. Качество жизни: сущность, индикаторы. Индекс развития человеческого потенциала. 21. Уровень жизни: сущность, система показателей, пути стабилизации. 22. Социальные стандарты уровня жизни: сущность, функции, виды, методы разработки. 23. Доходы населения, особенности их разновидностей. 24. Дифференциация доходов населения и проблема неравенства населения. Показатели дифференциации доходов. 25. Средний класс в социальной структуре общества, его функции, значение, формирование в РФ. 26. Государственная политика доходов и заработной платы, ее регуляторы 27. Заработная плата, ее сущностные характеристики и функции. 28. Система регулирования заработной платы в экономике, ее составляющие. 29. Понятие социально-трудовых отношений, содержание, субъекты, объекты,	

		формы и виды. 30. Уровни и механизмы реализации социально-трудовых отношений. 31. Механизм социального партнерства и его основные модели. 32. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений. 33. Социальная политика государства: сущность, принципы, основные направления, мероприятия, модели. 34. Социальная политика организации как основа социального регулирования трудовых отношений. 35. Социальная ответственность бизнеса: понятие, значение, сферы, развитие. 36. Социальная защита населения: понятие, субъекты и объекты социальной защиты. Модели социальной защиты. 37. Современная отечественная практика организации социальной защиты граждан. 38. Пенсионное обеспечение и виды его организации. 39. Сущность и виды социального страхования, его отличия от других форм социальной	
Уметь	Использовать рекомендации и Конвенции МОТ при решении задач в области управления персоналом	1. В период коллективно-договорной компании в ряде организаций возникли вопросы о том, кто выступает в качестве представителя работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора? Заключаются ли коллективные договоры в филиалах, иных обособленных структурных подразделениях? Кто и в каком порядке представляет в них интересы работодателя? Кто представляет интересы работодателя в коллективно-договорных правоотношениях в случае признания организации банкротом или введения внешнего управления? Подготовьте обоснованные ответы. 2. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в одной из промышленных организаций было установлено, что по вине главного механика не выполнен ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет обратился к государственному инспектору по охране труда с просьбой о привлечении главного механика к ответственности? К какому виду ответственности, в каком порядке и на основании чего может быть привлечен указанный работник? 3. При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о предоставлении дополнительного отпуска руководителям отделов и главным специалистам. В связи с возникшими разногласиями руководитель организации отказался подписать коллективный договор и вести в дальнейшем переговоры по спорному вопросу. Правомерны ли действия руководителя? Подготовьте обоснованный ответ.	

		4. В ходе проверки содержания коллективного договора ООО «Рампа» было установлено, что он был направлен на уведомительную регистрацию с опозданием на 43 дня. Выявлено также, что в нем не установлены выходные дни для работников при пяти дневной рабочей неделе, запрещена денежная компенсация еже годною отпуска. Срок утверждения графика отпусков установлен до 5 января наступающего календарного года. Законны ли условии данного коллективного договора? Какие нормы Трудового кодекса нарушены?	
Владеть	Навыками использования норм международного права в социально-трудовой сфере на эффективность управления персоналом организации.	Примерный перечень тем рефератов: 1. Формирование и значение «гибридных», «укрупненных и смешанных» профессий в постиндустриальном обществе. 2. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма. 3. Многопрофильная подготовка рабочей силы как основа формирования поливалентной квалификации. 3. Управление компетенциями на уровне общества, организации и личности. 4. Зарубежный и отечественный опыт развития профессионализма на основе обучения в организации (на предприятии). 5. Национальный проект «Образование» и его роль в повышении качества подготовки рабочей силы. 6. Становление, развитие и практическое использование теории человеческого капитала. 7. Изменения структуры совокупного капитала в современных условиях: тенденции и причины. 8. Воспроизводство человеческого капитала в течение жизненного цикла. 9. Инвестиции в человеческий капитал, факторы, предопределяющие их размер. 10. Современные концепции качества жизни. 11. Уровень жизни как социально-экономическая категория. 12. Мировая практика измерения качества и уровня жизни. 13. Проблема малообеспеченности и ее решение в современной России. 14. Направления и методы повышения качества трудовой жизни. 15. Теории производительности труда. 16. Развитие предпосылок роста производительности труда в современной России. 17. Факторы и резервы роста производительности труда на предприятии. 18. Зарубежный опыт регулирования доходов населения. 19. Защита авторских прав в современной России: проблемы и задачи. 20. Роль различных видов доходов в системе распределительных отношений. 21. Формирование среднего класса в современной России.	

		22. Теоретические основы оплаты труда и дифференциации денежных доходов населения. 23. Развитие системы регулирования оплаты труда. 24. Регулирование оплаты труда на принципах социального партнерства. 25. Современные модели оплаты труда и перспективы их использование в РФ. 26. Труд как социально-экономическая система. 27. Общественная организация труда: сущность, элементы, эволюция. 28. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов.	
Знать	содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);	**Перечень теоретических вопросов к зачету:** 1. Объект, предмет и цель изучения дисциплины «Управление социальным развитием организации» 2. Общенаучный смысл понятия «организация» 3. Отличия юридического и социально-экономического понимания целевой организации 4. Понятия «предприятие», «сообщество», «учреждение» 5. Внешние и внутренние социальные условия организации 6. Направления социальной деятельности организации 7. Макросоциальные процессы 8. Потенциальные тенденции, влияющие на развитие постиндустриальных обществ 9. Трансформирующаяся экономическая система 10. Стили поведения современной организации в окружающей среде 11. Роль «заинтересованных общественных групп» в деятельности организации 12. Концепция социальной ответственности организации 13. Характерные особенности постсоциалистической организации 14. Социальная подсистема организации 15. Система факторов социальной среды 16. Особенность государственного управления и регулирования в современных условиях 17. Хозяйственная система общества 18. Основные показатели социального развития организации 19. Особенность современной мотивационной модели личности работни-	Управление социальным развитием организации

		ка 20. Общее и особенное в организации труда в традиционном и индустриальном обществах 21. Особенность трудовой этики индустриального общества 22. Мероприятия по управлению социальным развитием персонала в XIX веке на Западе и в России 23. Вклад классиков менеджмента в социальное управление 24. Суть концепций «экономического рационального человека» и «человеческих отношений» 25. Первые формы социального управления в Советской России 26. Принципы, источники и способы реализации социальной деятельности в 30-е гг. в СССР 27. Особенности социального управления в 60-80-е гг. в СССР 28. Основные результаты социального управления в СССР 29. План социального развития 30. Особенности управления социальным развитием в организациях США 31. Концепция качества трудовой жизни 32. Подходы к социальной деятельности в Западной Европе 33. Специфические моменты социального развития корпораций Японии 34. Общее и особенное в западной и восточной модели управления социальным развитием 35. Возможность применения интересных зарубежных моделей социального развития предприятий и управления в российских условиях 36. Определения понятия «стратегия» 37. Стратегическое планирование	
Уметь	Использовать рекомендации и Конвенции МОТ при решении задач в области управления персоналом	***Примерные практические задания для зачета:*** 1. Рассчитать коэффициент квалифицированности работников и сравнить его с нормативом 2. Рассчитать коэффициент образовательного уровня рабочих и специалистов и сравнить его с нормативом 3. Рассчитать коэффициент повышения квалификации кадров и сравнить его с нормативом	

		4. Рассчитать коэффициент стабильности кадров и сравнить его с нормативом 5. Рассчитать коэффициент соответствия рабочих мест типовым и сравнить его с нормативом 6. Рассчитать коэффициент обеспеченности санитарно-бытовыми помещениями и сравнить его с нормативом 7. Рассчитать коэффициент условий производственного быта и сравнить его с нормативом	
Владеть	Навыками использования норм международного права в социально-трудовой сфере на эффективность управления персоналом организации.	*Тесты для самопроверки:* 1. Отметьте социально-экономическое мероприятие, которое не может позитивно отразиться на социальной сфере общества: развитие частной инициативы разгосударствление экономики неконтролируемый рост потребительских цен ликвидация командно-административной системы управления создание жизнеспособных рыночных структур 2. Верно ли, что рыночная экономика, если она по-настоящему эффективна, не может не быть социально ориентированной? да нет 3. Предполагает ли концепция «экономического человека» технократический подход к условиям трудовой деятельности? да нет 4. Верно ли, что «экономический человек» - условное общее понятие, представление о человеке как о рационально мыслящем субъекте, строящем свои планы и действия, исходя из принципа получения максимальной выгоды? нет да 5. Верным ли является суждение: «И все-таки идеи зачинателей НОТ, научного менеджмента сводились, в конечном счете, к поиску резервов роста производительности труда и путей рационализации управления производством»?	

		нет да 6. Является ли удовлетворенность трудом, эмоционально окрашенным состоянием сбалансированности (соотношения) между ожиданиями работника и оценкой их реального осуществления? да нет 7. Отметьте, какие показатели объективно отражают удовлетворенность качеством жизни у работников: степень его инициативности качество выполненной работы уровень выполнения производственных заданий состояние дисциплины труда работника 8. Верно ли то, что управление социальным развитием теснейшим образом взаимодействует с технической и экономической сторонами функционирования организации в целях достижения ее основных целей? да нет 9. Отметьте, что означает термин «развитие»: изменения в процессах функционирования изменения без отчетливой направленности изменения, вызываемые стихийными катаклизмами необратимое, закономерное, целенаправленное изменение, переход от простого к сложному, от низшего к высшему, поступательное движение по восходящей линии 10. С управленческой точки зрения организация есть устойчивая форма объединения людей, которой присущи: главная цель, ради достижения которой и создается организация распределение участников совместной деятельности по статусам, ролям и функциональным обязанностям в интересах опять же достижения их общей цели установление порядка и способов удовлетворения материальных и духовных потребностей лиц, составляющих данную общность	

		обособленность и отличие от других организаций, в том числе символами, традициями, нормами поведения и существование управленческого центра	
Знать	содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);	Примерный перечень вопросов к зачету: 1. Понятие социального обеспечения 2. Функции социального обеспечения. Социальное обеспечение и социальная защита. 3. Понятие социального обслуживания. Развитие законодательства о социальном обслуживании. 4. Понятие, классификация, виды правоотношений по социальному обеспечению. Содержание правоотношений по социальному обеспечению. 5. Пенсионное правоотношение: понятие, субъекты, объект, содержание. Основания возникновения, изменения и прекращения разных видов пенсионных правоотношений. 6. Правоотношения по обеспечению пособиями, социальными компенсациями и льготами. 7. Правоотношения по предоставлению социальных услуг в натуральном виде. 8. Процедурные и процессуальные правоотношения. Их субъекты, объекты, содержание, основание возникновения и прекращения. 9. Содержание инвалидов и престарелых в учреждениях социальной защиты населения. 10. Пенсионный фонд Российской Федерации. 11. Фонд социального страхования Российской Федерации. 12. Фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации. 13. Негосударственные пенсионные фонды. 14. Персонифицированный учет сведений о застрахованных лицах. 15. Понятие стажа. Значение стажа в праве социального обеспечения. 16. Виды государственных пенсий. Общая характеристика. 17. Пенсии федеральным государственным служащим. 18. Пенсии военнослужащим. 19. Пенсии участникам Великой Отечественной войны.	Социальное обеспечение в РФ

		20. Пенсии лицам, пострадавшим в результате радиационных и техногенных катастроф. 21. Социальная пенсия нетрудоспособным гражданам. 22. Условия назначения трудовой пенсии по старости. Общая характеристика. Досрочное назначение трудовой пенсии по старости. 23. Структура, расчет и перерасчет трудовой пенсии по старости. 24. Пенсии по инвалидности. Общая характеристика. Структура, расчет и перерасчет трудовой пенсии по инвалидности. 25. Понятие пенсии по случаю потери кормильца. Общая характеристика. Структура, расчет и перерасчет трудовой пенсии по случаю потери кормильца.	
Уметь	Использовать рекомендации и Конвенции МОТ при решении задач в области управления персоналом	Тесты для самопроверки: 1. В силу чего осуществлялось содержание престарелых и нетрудоспособных при первобытнообщинном строе? a) традиции; b) закона; c) обычая; d) морали; e) обязанности. 2. Кто нес обязанности по материальному обеспечению стариков и нетрудоспособных в феодальном обществе? a) семья; b) помещик; c) феодал; d) община; e) церковь. 3. Назовите дату принятия Конвенции МОТ № 102 о минимальных нормах социального обеспечения: a) 1948 г.; b) 1949 г.; c) 1950 г.; d) 1951 г.; e) 1952 г.	

		4. Назовите статьи Конституции РФ, гарантирующие право каждого на социальное обеспечение: a) 4, 36, 38; b) 5, 37, 39; c) 6, 38, 40; d) 7, 39, 41; e) 8, 40, 42. 5. Какое образование, имеющее многоуровневый характер, представляет собой государственная система социального обеспечения? a) экономическое; b) правовое; c) социологическое; d) организационное; e) структурное. 6. Какая функция социального обеспечения связана с общественным производством и влияет на него? a) производственная; b) экономическая; c) социально-реабилитационная; d) политическая; e) демографическая. 7. Какая функция позволяет государству специфическими для социального обеспечения средствами реализовывать основные направления социальной политики? a) производственная; b) экономическая; c) политическая; d) социально-реабилитационная; e) демографическая. 8. Какое новое основание для предоставления социального обеспечения в виде государственной социальной помощи введено Федеральным законом в 1999 году? a) инвалидность;	

		b) материнство; c) болезнь; d) бедность; e) нетрудоспособность. 9. В каком году права и свободы человека и гражданина закреплены во Всеобщей декларации прав человека? a) 1947 г.; b) 1948 г.; c) 1949 г.; d) 1950 г.; e) 1951 г. 10. В каком году был принят Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах? a) 1966 г.; b) 1967 г.; c) 1968 г.; d) 1969 г.; e) 1970 г.	
Владеть	Навыками использования норм международного права в социально-трудовой сфере на эффективность управления персоналом организации.	Примерный перечень тем комплексной работы: 1. Понятие и система социального обеспечения в Российской Федерации. 2. Функции социального обеспечения. 3. Понятие и виды социальных рисков. 4. Понятие и виды материальных отношений, образующих предмет права социального обеспечения. 5. Понятие и виды процедурных отношений, образующих предмет права социального обеспечения. 6. Особенности метода права социального обеспечения. 7. Принципы права социального обеспечения. 8. Всеобщность права на социальную защиту. 9. Гарантированность социальной защиты при наступлении социального риска. 10. Дифференциация социальной защиты. 11. Ориентация социального обеспечения на достойный уровень жизни.	

		12. Организационно-правовые формы государственной системы социального обеспечения в России. 13. Обязательное социальное страхование как организационно-правовая форма социального обеспечения. 14. Государственное социальное обеспечение за счет средств федерального бюджета. 15. Государственная социальная помощь: понятие и основания предоставления. 16. Возникновение и развитие социального обеспечения в России. 17. Современная концепция реформы социального обеспечения в Российской Федерации. 18. Пенсионная реформа в Российской Федерации. 19. Виды правоотношений по социальному обеспечению. 20. Понятие и виды стажа в системе социального обеспечения. 21. Индивидуальный (персонифицированный) учет в системе обязательного пенсионного страхования и его юридическое значение при назначении трудовых пенсий. 22. Трудовые пенсии по старости. 23. Досрочные трудовые пенсии по старости. 24. Пенсии за выслугу лет. 25. Трудовые пенсии по инвалидности.	
Знать	содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);	Перечень вопросов к зачету: 1. Предмет права социального обеспечения. 2. Метод права социального обеспечения. 3. Система права социального обеспечения. 4. Принципы права социального обеспечения и их характеристика. 5. Понятие социального обеспечения и понятие права социального обеспечения. 6. Функции социального обеспечения. Социальное обеспечение и социальная защита. 7. Понятие социального обслуживания. Развитие законодательства о социальном обслуживании. 8. Понятие, классификация, виды правоотношений по социальному	Право социального обеспечения РФ

		обеспечению. Содержание правоотношений по социальному обеспечению. 9. Пенсионное правоотношение: понятие, субъекты, объект, содержание. Основания возникновения, изменения и прекращения разных видов пенсионных правоотношений. 10. Правоотношения по обеспечению пособиями, социальными компенсациями и льготами. 11. Правоотношения по предоставлению социальных услуг в натуральном виде. 12. Процедурные и процессуальные правоотношения. Их субъекты, объекты, содержание, основание возникновения и прекращения. 13. Содержание инвалидов и престарелых в учреждениях социальной защиты населения. 14. Пенсионный фонд Российской Федерации. 15. Фонд социального страхования Российской Федерации. 16. Фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации. 17. Негосударственные пенсионные фонды. 18. Персонифицированный учет сведений о застрахованных лицах. 19. Понятие стажа. Значение стажа в праве социального обеспечения. 20. Виды государственных пенсий. Общая характеристика. 21. Пенсии федеральным государственным служащим. 22. Пенсии военнослужащим. 23. Пенсии участникам Великой Отечественной войны. 24. Пенсии лицам, пострадавшим в результате радиационных и техногенных катастроф. 25. Социальная пенсия нетрудоспособным гражданам. 26. Условия назначения трудовой пенсии по старости. Общая характеристика. Досрочное назначение трудовой пенсии по старости. 27. Структура, расчет и перерасчет трудовой пенсии по старости. 28. Пенсии по инвалидности. Общая характеристика. Структура, расчет и перерасчет трудовой пенсии по инвалидности. 29. Понятие пенсии по случаю потери кормильца. Общая характеристика. Структура, расчет и перерасчет трудовой пенсии по случаю потери кор-	

		мильца.	
Уметь	Использовать рекомендации и Конвенции МОТ при решении задач в области управления персоналом	Тесты для самопроверки: 1. В силу чего осуществлялось содержание престарелых и нетрудоспособных при первобытнообщинном строе? традиции; закона; обычая; морали; обязанности. 2. Кто нес обязанности по материальному обеспечению стариков и нетрудоспособных в феодальном обществе? семья; помещик; феодал; община; церковь. 3. Назовите дату принятия Конвенции МОТ № 102 о минимальных нормах социального обеспечения: 1948 г.; 1949 г.; 1950 г.; 1951 г.; 1952 г. 4. Назовите статьи Конституции РФ, гарантирующие право каждого на социальное обеспечение: 4, 36, 38; 5, 37, 39; 6, 38, 40; 7, 39, 41; 8, 40, 42. 5. Какое образование, имеющее многоуровневый характер, представляет собой государственная система социального обеспечения? экономическое;	

		правовое; социологическое; организационное; структурное. 6. Какая функция социального обеспечения связана с общественным производством и влияет на него? производственная; экономическая; социально-реабилитационная; политическая; демографическая. 7. Какая функция позволяет государству специфическими для социального обеспечения средствами реализовывать основные направления социальной политики? производственная; экономическая; политическая; социально-реабилитационная; демографическая. 8. Какое новое основание для предоставления социального обеспечения в виде государственной социальной помощи введено Федеральным законом в 1999 году? инвалидность; материнство; болезнь; бедность; нетрудоспособность. 9. В каком году права и свободы человека и гражданина закреплены во Всеобщей декларации прав человека? 1947 г.; 1948 г.; 1949 г.; 1950 г.;	

		1951 г. 10. В каком году был принят Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах? 1966 г.; 1967 г.; 1968 г.; 1969 г.; 1970 г.	
Владеть	Навыками использования норм международного права в социально-трудовой сфере на эффективность управления персоналом организации.	Примерный перечень тем для самостоятельной работы: 1. Понятие и система социального обеспечения в Российской Федерации. 2. Функции социального обеспечения. 3. Понятие и виды социальных рисков. 4. Понятие и виды материальных отношений, образующих предмет права социального обеспечения. 5. Понятие и виды процедурных отношений, образующих предмет права социального обеспечения. 6. Особенности метода права социального обеспечения. 7. Принципы права социального обеспечения. 8. Всеобщность права на социальную защиту. 9. Гарантированность социальной защиты при наступлении социального риска. 10. Дифференциация социальной защиты. 11. Ориентация социального обеспечения на достойный уровень жизни. 12. Организационно-правовые формы государственной системы социального обеспечения в России. 13. Обязательное социальное страхование как организационно-правовая форма социального обеспечения. 14. Государственное социальное обеспечение за счет средств федерального бюджета. 15. Государственная социальная помощь: понятие и основания предоставления. 16. Возникновение и развитие социального обеспечения в России. 17. Современная концепция реформы социального обеспечения в Рос-	

		сийской Федерации. 18. Пенсионная реформа в Российской Федерации. 19. Виды правоотношений по социальному обеспечению. 20. Понятие и виды стажа в системе социального обеспечения. 21. Индивидуальный (персонифицированный) учет в системе обязательного пенсионного страхования и его юридическое значение при назначении трудовых пенсий. 22. Трудовые пенсии по старости. 23. Досрочные трудовые пенсии по старости. 24. Пенсии за выслугу лет. 25. Трудовые пенсии по инвалидности.	
Знать	содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);	Перечень теоретических вопросов к зачету: 1. Понятие миграции. Население и миграция. 2. Миграционные процессы: понятие, формы, виды и стадии. 3. Предмет, метод и способ миграционного права. 4. Миграционные правоотношения, механизм их регулирования. 5. Роль и место миграционного права в системе юридических наук. Объекты и субъекты миграционного права 6. Источники миграционного права. 7. Правовые акты, регулирующие правоотношения миграции в регионах. 8. Цель, принципы, приоритеты, основные направления миграционной политики. 9. Основные направления, задачи, механизмы, формы и методы реализации государственной миграционной политики. 10.Временное и постоянное пребывание и проживание иностранных граждан в РФ. 11. Порядок оформления приглашений на въезд в Российскую Федерацию. Контроль над пребыванием и проживанием иностранных граждан в РФ. Ответственность иностранных граждан и должностных лиц. 12. Признание лица беженцем, обращение лица с ходатайством.	Миграционная политика в РФ
Уметь	Использовать рекомендации и Конвенции МОТ	***Примерные практические задания для зачета:*** 1.Приведите примеры международных стандартов труда, содержащихся	

	при решении задач в области управления персоналом	в актах МОТ и касающихся миграционной политики РФ. 2. Приведите примеры использования рекомендации и Конвенции МОТ при решении задач в области управления персоналом с различными категориями мигрантов (временные работники, студенты, семейная миграция, беженцы, репатрианты и т.п.)	
Владеть	Навыками использования норм международного права в социально-трудовой сфере на эффективность управления персоналом организации.	***Тесты для самопроверки:*** 1. Миграционное право - это a) самостоятельная отрасль права, регулирующая комплекс общественных отношений, возникающих в связи с перемещением гражданина через какие-либо административные границы, а также по поводу установления юридических фактов, связанных с реализацией и защитой прав и свобод мигрантов b) совокупность правовых норм, регулирующих комплекс общественных отношений, возникающих в связи с перемещением гражданина через какие-либо административные границы, а также по поводу установления юридических фактов, связанных с реализацией и защитой прав и свобод мигрантов c) совокупность правовых норм, регулирующих комплекс общественных отношений, возникающих в связи с перемещением гражданина через таможенные границы, а также по поводу установления юридических фактов, связанных с реализацией и защитой прав и свобод мигрантов 2. Понятие «миграция» включает в себя a) процесс перемещения по различным причинам людей через границы тех или иных территориальных образований в целях постоянного или временного изменения места жительства b) процесс перемещения по различным причинам людей через границы тех или иных территориальных образований в целях изменения постоянного места жительства c) процесс перемещения по различным причинам людей через границы различных государств в целях постоянного или временного изменения места жительства 3. Мигрант - это a) лицо, осуществляющее пространственное перемещение, в целях изменения постоянного места жительства b) лицо, осуществляющее пространственное перемещение, в связи с воз-	

		никновением чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, а также по причине насилия или преследования в связи с расовой или национальной принадлежностью, вероисповеданием, политическими убеждениями c) лицо, осуществляющее пространственное перемещение, вне зависимости от причин перемещений, их длительности и пространственных границ 4. Вынужденный переселенец - это a) гражданин Российской Федерации, покинувший место своего постоянного жительства на территории Российской Федерации, либо на территории другого государства по причине насилия или преследования в связи с расовой или национальной принадлежностью, вероисповеданием, политическими убеждениями b) гражданин Российской Федерации, покинувший место своего постоянного жительства на территории Российской Федерации, либо на территории другого государства, а также лицо, не имеющее гражданства Российской Федерации, иностранный гражданин или апатрид, постоянно проживающие на законных основаниях на территории Российской Федерации, изменившие место жительства в пределах территории Российской Федерации c) гражданин Российской Федерации, покинувший место своего постоянного жительства на территории Российской Федерации, либо на территории другого государства, а также лицо, не имеющее гражданства Российской Федерации, иностранный гражданин или апатрид, постоянно проживающие на законных основаниях на территории Российской Федерации, изменившие место жительства в пределах территории Российской Федерации по причине насилия или преследования в связи с расовой или национальной принадлежностью, вероисповеданием, политическими убеждениями 5. Беженец – это a) лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации, находящееся вне страны своей гражданской принадлежности либо вне страны своего прежнего обычного местожительства вследствие опасения стать жертвой преследования по признаку расы, вероисповедания, гражданства, политических убеждений, не имеющее возможности или не желающее пользоваться защитой страны своей гражданской принадлежности либо вернуться в страну своего прежнего обычного местожительства	

		b) гражданин Российской Федерации или лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации, находящееся вне страны своей гражданской принадлежности, вне территории субъекта Российской Федерации либо вне страны своего прежнего обычного местожительства вследствие опасения стать жертвой преследования по признаку расы, вероисповедания, гражданства, политических убеждений, не имеющее возможности или не желающее пользоваться защитой страны своей гражданской принадлежности либо вернуться в страну (субъект Российской Федерации) своего прежнего обычного местожительства 6. По причинам перемещения миграция подразделяется на: a) экономическую, политическую, трудовую b) добровольную, вынужденную, принудительную c) индивидуальную, семейную, коллективную 7. По характеру миграция подразделяется на: a) внешнюю и внутреннюю b) рефлекторную и эволюционную c) добровольную и вынужденную 8. Организация незаконной миграции - это a) уголовно наказуемое действие, включающее в себя подбор людей (путем рекламирования, агитации и т. д.) и осуществление незаконных акций по их перемещению на территории России или из России, либо незаконного транзита через территорию Российской Федерации b) административное правонарушение, включающее в себя подбор людей (путем рекламирования, агитации и т. д.) и осуществление незаконных акций по их перемещению на территории России или из России, либо незаконного транзита через территорию Российской Федерации 9. Лицо, заявившее о желании быть признанным беженцем, если оно еще не прибыло на территорию России, может обратиться с ходатайством в письменной форме в: a) пост иммиграционного контроля b) территориальный орган миграционной службы c) орган пограничного контроля d) дипломатическое представительство или консульское учреждение Российской федерации вне государства своей гражданской принадлежности	

		e) в любой из перечисленных органов 10. Срок действия удостоверения беженца составляет a) 5 лет b) 3 года c) 1 год d) не ограничен 11. Предоставление политического убежища производится a) Указом Президента Российской Федерации b) приказом Федеральной миграционной службы России c) приказом Министерства иностранных дел d) приказом Министерства внутренних дел 12. Административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства осуществляется на основании a) постановления органов внутренних дел или органов федеральной службы безопасности b) постановления Правительства Российской Федерации c) решения Федеральной миграционной службы 13. Основными документами, удостоверяющими личность гражданина Российской Федерации, по которым осуществляется выезд из Российской Федерации и въезд в Российскую Федерацию, признаются: a) дипломатический паспорт, служебный паспорт, заграничный паспорт b) заграничный паспорт, дипломатический паспорт, паспорт моряка (удостоверение личности моряка) c) паспорт, дипломатический паспорт, служебный паспорт, паспорт моряка (удостоверение личности моряка) 14. Виза – это a) документ, выданный уполномоченным государственным органом на въезд в Российскую Федерацию или транзитный проезд через территорию Российской Федерации, удостоверяющий личность иностранного гражданина или лица без гражданства, и свидетельствующий о легальности его нахождения на территории Российской Федерацией b) выданное уполномоченным государственным органом разрешение на въезд в Российскую Федерацию или транзитный проезд через территорию Рос-	

		сийской Федерации по действительному документу, удостоверяющему личность иностранного гражданина или лица без гражданства и признаваемому Российской Федерацией в этом качестве c) основной документ, выданный уполномоченным государственным органом на въезд в Российскую Федерацию или транзитный проезд через территорию Российской Федерации и удостоверяющий личность иностранного гражданина или лица без гражданства на территории Российской Федерацией 15. Виза может быть: a) временной и постоянной b) однократной, двукратной и многократной c) однократной и постоянной 16. Обыкновенная частная виза выдается иностранному гражданину на срок a) до 3 месяцев b) до 1 месяца c) до 6 месяцев d) на срок действия приглашения 17. Обыкновенная рабочая виза выдается иностранному гражданину на срок a) действия трудового договора b) до двух лет c) на срок действия трудового договора, но не более чем на 1 год 18. При въезде в Российскую Федерацию иностранный гражданин или лицо без гражданства обязаны a) оформить временную регистрацию по месту жительства b) заполнить миграционную карту c) зарегистрироваться в органах внутренних дел 19. Если в период своего предыдущего пребывания в Российской Федерации иностранный гражданин подвергался административному выдворению за пределы России либо депортировался, его въезд в Российскую Федерацию не разрешается в течение a) 3-х лет со дня административного выдворения за пределы России или депортации	

		b) 2-х лет со дня административного выдворения за пределы России или депортации c) 5-ти лет со дня административного выдворения за пределы России или депортации d) 19ти лет со дня административного выдворения за пределы России или депортации 20. Разрешение на временное проживание может быть выдано иностранному гражданину a) в пределах квоты, утвержденной Правительством Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, на срок до 3-х лет b) родившемуся на территории РСФСР и состоявшему в прошлом в гражданстве СССР, бессрочно c) состоящему в браке с гражданином России, имеющим место жительства в России, бессрочно d) во всех вышеперечисленных случаях 21. Срок действия статуса вынужденного переселенца составляет a) 1 год b) 3 года c) 5 лет d) не ограничен 22. Федеральным органом исполнительной власти, обеспечивающим формирование и реализацию политики Российской Федерации в области миграции населения является a) Министерство иностранных дел b) Федеральная миграционная и Федеральная таможенная службы России c) Федеральная миграционная служба d) Министерство иностранных дел и Федеральная миграционная служба России.	
Знать	содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся соци-	Перечень теоретических вопросов к зачету: 1. Понятие миграционного права. 2. Источники миграционного права.	Миграционное право РФ

	ально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);	3. Система норм миграционного права. 4. Предмет миграционного права. 5. Метод миграционного права. 6. Функции миграционного права. 7. Предмет регулирования законодательства о гражданстве РФ. 8. Принципы и правила, регулирующие вопросы гражданства РФ. 9. Основания и порядок приобретения гражданства РФ. 10. Основания и порядок прекращения гражданства РФ. 11. Основания и порядок отмены решений по вопросам гражданства РФ. 12. Гражданство детей при изменении гражданства родителей, опекунов и попечителей. Гражданство недееспособных лиц. 13. Полномочные органы, ведающие делами о гражданстве РФ. 14. Производство по делам о гражданстве РФ. 15. Общие положения Порядка выезда из РФ и въезда в РФ.	
Уметь	Использовать рекомендации и Конвенции МОТ при решении задач в области управления персоналом	Примерные практические задания для зачета: 1. Выявите основные отличия между категориями «вынужденный переселенец» и «беженец» с позиций МОТ в том числе. 2. Гражданин РФ М., проживающий на территории Кыргызстана, направил через консульское учреждение Российской Федерации ходатайство в органы Федеральной миграционной службы России о признании его вынужденным переселенцем. Впоследствии им было получено уведомление Федеральной миграционной службы о признании его вынужденным переселенцем. М. прибыл на территорию России и обратился в Федеральную миграционную службу России для постановки на учет. Какое решение должна принять Федеральная миграционная служба? дайте обоснование со ссылками на соответствующие международно-правовые и внутригосударственные акты. 3. Охарактеризуйте систему государственных органов, регулирующих миграционные процессы в Российской Федерации: полномочия Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации в регулировании миграционных процессов; министерства и федеральные службы, непосредственно регулирующие миграционные отношения. Компетенция Министерства внутренних дел Российской Федерации в области регулирования миграционных процессов: особенности взаимодействия МВД России и Феде-	

		ральной миграционной службы.	
Владеть	Навыками использования норм международного права в социально-трудовой сфере на эффективность управления персоналом организации.	Тесты для самопроверки: 1. Миграционные отношения – это отношения связанные с: А) переездом из одного населенного пункта в другой независимо от характера и целей Б) перемещение людей через административные границы тех или иных территориальных образований в целях постоянного или временного изменения места жительства В) пространственным перемещением, ежедневными поездками на работу или учебу Г) всеми видами движения населения, имеющими общественную значимость 2. К отраслям народного хозяйства с сезонным характером относятся: А) прежде всего сельское хозяйство Б) любая временная работа В) работа в летний период Г) работа по срочному договору 3. Безвозвратная миграция – это: А) любое пространственное перемещение населения Б) всевозможные перемещения населения внутри населенных пунктов В) возвратные или краткосрочные поездки в другие населенные места Г) население перемещается из одних населенных пунктов в другие, с сопровождением смены места жительства 4. Безвозвратная миграция – это: А) естественное движение населения Б) демографическое движение населения В механическое движение населения Г) любое иное движение населения 5. Иностранный гражданин или лицо без гражданства может въехать в Российскую Федерацию на основании: А) визы на въезд Б) по собственной инициативе В) по приглашению друга Г) командировочного удостоверения 6. Эмиграция – это: А) въезд граждан Б) переезд граждан В) перемещение граждан Г) выезд граждан 7. Законы и иные нормативные акты, регулирующие миграционные отношения вправе принимать: А) только федеральные органы Б) регионы вправе принимать нормативные акты, не противоречащие федеральным законам В) субъекты Российской Федерации и органы местного самоуправления Г) только органы местного самоуправления 8. Законы субъектов Российской Федерации – это: 1 – комплексные акты, регулирующие миграционные отношения; 2 – законы, регламентирующие порядок пребывания или жительства на территории субъекта РФ; 3 – законы, ус-	

		танавливающие порядок привлечения и использования иностранной рабочей силы; 4 – законы, устанавливающие административную ответственность за нарушение порядка пребывания или жительства; 5 – законы, устанавливающие административную ответственность за нарушение порядка привлечения и использования иностранной рабочей силы;6 – акты, посвященные другим вопросам, в которых рассматриваются права и обязанности мигрантов? А) только 1 и 6 Б) только 3 и 4 и 5 В) только 2 и 3 и 4 и 5 Г) все перечисленные законы субъектов РФ 9. Миграционные процессы влияют на: А) общественную жизнь в обществе Б) на государственную безопасность, общественное согласие, экономическую и демографическую ситуацию в стране В) только на экономическую стабильность в обществе Г) не влияют на ситуацию в стране 10. Основные направления, механизмы реализации государственной миграционной политики рассчитаны: А) только для переходного периода развития Российской Федерации Б) только на долгосрочную перспективу В) для переходного периода и на долгосрочную перспективу Г) на весь период развития Российской Федерации	
ОПК-4 владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)			
Знать	правовые основы регулирования труда (законодательные, нормативные документы и методические материалы)	***Перечень теоретических вопросов к экзамену:*** 1. Достижение политического паритета в реализации равных прав для мужчин и женщин. 2. Основные механизмы гендерной политики. 3. Гендерный потенциал социального развития (измерение, прогнозирование, планирование). 4. Методологические подходы к реализации «Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025года» 5. Принципы построения государственной социальной политики по отношению к людям с инвалидностью. 6. Взаимосвязь социальной политики и экономической модели государства: либеральная модель, консервативная модель, социал-демократическая модель. 7. Инклюзивное трудоустройство: адаптация рабочих мест и барьеры на пути к трудоустройству российских инвалидов. 8. Понятие и сущность социального партнерства.	Государственное регулирование труда

		9. Роль и функции государства в системе социального партнерства. Социальное партнерство в России.	
Уметь	применять на практике знание правовых основ в сфере трудового законодательства	***Примерные практические задания для экзамена*** **Задача 1.** Иванов, Яковенко и Шведов заключили с организацией трудовое соглашение, по которому обязались в течение 2,5 месяцев поставить павильон модульного типа. После сдачи павильона в эксплуатацию им была выплачена обусловленная соглашением сумма. Однако указанные лица потребовали еще и компенсацию за неиспользованный отпуск пропорционально времени их работы. Обосновано ли их требование и каковы правовые нормы, которыми следует руководствоваться при решении этого вопроса? **Задача 2.** Главным бухгалтером производственного кооператива работала Баранова, бухгалтером этого же кооператива является Волкова, закончившая вуз но профилю своей специальности. Правление предложило Барановой вступить в члены кооператива, ссылаясь на то, что в Уставе кооператива предусмотрено выполнение работ личным трудом членов кооператива. Прием специалистов, не являющихся членами кооператива, если в кооперативе отсутствуют такие специалисты, нс допускается. В связи с тем, что Баранова отказалась от вступления в члены кооператива, она была уволена. На должность главного бухгалтера была переведена Волкова, являющаяся членом кооператива. Баранова, считая, что ее увольнение неправомерно, обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и выплате ей среднего заработка за все время вынужденного прогула. *Распространяется ли на Баранову действие трудового законодательства?* **Задача 3.** Охарактеризуйте роль рынков труда в регулировании занятости и безработицы. Какой уровень безработицы следует считать естественным, допустимым, социально опасным?	
Владеть	владением навыками работы с внешними организациями в сфере регулирования труда	***Примерный перечень тем контрольной работы:*** 1. Социальное государство: теоретика методологической основы. 2. Проблемы занятости и безработицы в мировой экономике. 3. Виды безработицы, их формы и специфика проблемы занятости в России. 4. Занятость и безработица: современные тенденции на российском и региональном рынке труда. 5. Государственные пособия безработным гражданам, имеющим детей 6. Квотирование рабочих мест. 7. Общественные работы. .	

Знать	правовые основы регулирования труда (законодательные, нормативные документы и методические материалы)	Раздел 1 «Общая часть трудового права» 1. В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может высту-пать … 1. физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (организации) 2. юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, уста-новленных федеральными законами 3. физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмот-ренных федеральными законами 2. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с … лет 1. 19 2. 14 3. 15 4. 16 5. 18 3. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливаются … 1. Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комис-сии по регулированию социально-трудовых отношений 2. Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ас-социаций) профсоюзов 3. Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсо-юзов 4. Определение принципов трудового права 1. приведено в ТК РФ 2. заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений 3. является доктринальным и сформулировано правовой наукой 5. Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудо-вого права, противоречат ТК РФ, то они … 1. применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ 2. не применяются 3. применяются независимо от внесения соответствующих изменений и до-полнений в ТК РФ 6. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, если … 1. об этом есть указание в нормативном акте федерального органа исполни-тельной власти в области обороны 2. в установленном ТК РФ порядке они выступают в качестве работодателей 3. они исполняют свои обязанности во вредных и опасных условиях труда 7. В систему трудового права не входит институт …	Трудовое право

		1. договора поручительства 2. ученического договора 3. трудового договора 8. Под принципами трудового права понимаются … 1. правовые приёмы, средства, с помощью которых осуществляется регули-рование отношений общественной организации труда 2. нормативно правовые акты в сфере труда 3. предмет и метод трудового права в совокупности 4. нормы общей части трудового права 5. выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положе-ния, определяющие её единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития системы норм трудового права. 9. В предмете трудового права центральное место занимают … 1. отношения по заключению трудового договора 2. трудовые отношения 3. отношения по организации труда 4. отношения социального партнёрства 10. Признак метода трудового права 1. юридическое равенство сторон трудового договора 2. фактическое равенство сторон трудового договора 3. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работодатель, а обязанным лицом выступает гражданин, сначала посту-пающий на работу, а в дальнейшем – осуществляющий трудовую дея-тельность 4. равенство сторон при заключении трудового договора и подчинение воле работодателя а процессе труда 5. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работник, а обязанным лицом выступает работник 11. Основные принципы социального партнерства закреплены в … 1. Конституции РФ 2. ТК РФ 3. Конституции РФ и иных федеральных законах Раздел 2 «Особенная часть трудового права» 1. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законода-тельства не может превышать … 1. 8 часов в день 2. 8 часов в смену 3. 40 часов в неделю 4. 28 календарных дней в месяц 5. 300 календарных дней в год	

		2. В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родствен-ников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжи-тельностью до … 1. 3 календарных дней 2. 5 календарных дней 3. 1 недели 4. 10 календарных дней 3. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время … 1. вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем вос-становлении на работе 2. болезни работника 3. отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста 4. Ночное время продолжается с … часов 1. 23.00 до 6 2. 22.00 до 5 3. 22.00 до 6 5. В рабочее время не включается … 1. перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет 2. перерыв для отдыха и питания 3. междусменный перерыв 6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней … 1. работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотре-нию работодате-ля 2. выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день 3. работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день до-бавляется к отпуску 7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть ме-нее … часов 1. 12 2. 24 3. 36 4. 42 5. 48 8. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе поки-дать террито-рию работодателя 1. да 2. нет 3. да, но с разрешения работодателя (его представителя) 9. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается 1. трудовым договором 2. коллективным договором	

		3. правилами внутреннего трудового распорядка 10. По письменному заявлению работника может быть заменена денежной ком-пенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая … календарных дней 1. 14 2. 21 3. 28 11. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во вре-менном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от пере-вода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан … 1. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством) 2. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы 3. расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п. 8 ч.77 ТК РФ 12. По причинам, связанным с изменением организационных или технологиче-ских условий труда, допускается изменение условий трудового договора по ини-циативе работодателя, за исключением изменения … 1. структурного подразделения, в котором трудится работник 2. определенных сторонами условий оплаты труда работника 3. трудовой функции работника 13. В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного со-гласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний … 1. может уволить работника в соответствии с п. 7 ч.1 ст.77 ТК РФ 2. может отстранить работника от работы с сохранением средней заработ-ной платы 3. обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы 14. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации … 1. возможен без согласия работника 2. возможен только с согласия работника 3. невозможен 15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора … 1. не допускается 2. допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ 3. допускается только по инициативе работодателя в случаях, установлен-ных ТК РФ 16. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются …	

		1. предшествующими трудовым правоотношениям 2. сопутствующими трудовым правоотношениям 3. вытекающими из трудовых правоотношений 17. Правоотношения по трудоустройству … 1. предшествуют трудовым правоотношениям 2. сопутствуют трудовым правоотношениям 3. вытекают из трудовых правоотношений 18. Основание возникновения трудового правоотношения 1. заключение трудового договора 2. заключение трудового договора или фактическое допущение к работе 3. заключение трудового договора, избрание на должность и судебное ре-шение о заключении трудового договора 19. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему … 1. ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобрете-ние или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества 2. прямой действительный ущерб 3. прямой действительный ущерб и упущенную выгоду 20. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, дей-ствующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже … 1. стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого имущества 2. первоначальной стоимости имущества 3. минимального размера оплаты труда 21. Обстоятельство, исключающее материальную ответственность работника 1. его низкая квалификация 2. возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска 3. непродолжительность работы на данном месте 4. отсутствие договора о полной материальной ответственности 22. По общему правилу, работодатель, причинивший ущерб имуществу работ-ника, возмещает этот ущерб … 1. в полном объёме 2. двойном объёме 3. в объёме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ 23. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведе-нию условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это … 1. аттестация рабочих мест по условиям труда 2. сертификация рабочих мест по условиям труда 3. экспертиза условий труда	

		24. Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является … 1. нормативно-договорным актом 2. локальным нормативным актом 3. актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права 25. Трудовые отношения основаны на … 1. договоре личного найма 2. трудовом договоре 3. договоре подряда 26. Решение об объявлении забастовки принимается … 1. собранием (конференцией) работников по предложению представитель-ного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение кол-лективного трудового спора 2. собранием (конференцией) работников по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом 3. выборным органом первичной профсоюзной организации по предложе-нию собрания (конференции) работников 27. Днем начала коллективного трудового спора считается день … 1. выдвижения работниками своих требований к работодателю 2. сообщения работникам решения работодателя (его представителя) от от-клонении всех или части требований работников 3. начала работы примирительной комиссии 28. Решение о признании забастовки незаконной принимается … 1. государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров по заяв-лению работодателя 2. судами общей юрисдикции субъекта Федерации по заявлению работода-теля или про-курора 3. арбитражным судом субъекта Федерации по заявлению прокурора 29. Комиссия по трудовым спорам … 1. назначается работодателем 2. формируется из разного числа представителей, назначенных работодате-лем и избран-ных работниками 3. избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников 30. При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение … 1. примирительной комиссией 2. посредником 3. трудовым арбитражем 31. Занятость как юридическая категория представляет собой … 1. способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности 2. процесс поиска подходящей работы	

		3. не противоречащая законодательству РФ деятельность граждан, связан-ная с удовлетворением личных и общественных потребностей 4. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и обще-ственных потребностей не противоречащая законодательству РФ и при-носящая, как правило, доход, заработок и период осуществления которой включается в трудовой стаж 32. Квота для приема на работу устанавливается для … 1. лиц, освобожденных из мест лишения свободы 2. инвалидов 3. жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы 33. При обращении к работодателю граждан, имеющих направление службы за-нятости работодатель … 1. имеет право принимать таких лиц на работу на равных основаниях с гражданами, непосредственно обратившимися к нему 2. обязан принять таких лиц на работу в приоритетном порядке 3. должен заключить с такими лицами трудовой договор с установлением испытательного срока 34. Общественные работы организуются … 1. органами местного самоуправления 2. органам исполнительной власти субъектов Федерации 3. государственной службой занятости 35. Максимальный срок, на который может заключаться срочный трудовой до-говор 1. 2 года 2. 3 года 3. 5 лет 4. 3 месяца 5. 2 месяца 36. Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью … 1. не менее одного месяца, для руководящих должностей – не более трех месяцев 2. два месяца, для руководящих должностей – не более четырех месяцев 3. не более трех месяцев, для руководящих должностей – не более шести месяцев 37. В трудовую книжку заносятся сведения о работнике, выполняемой им рабо-те, переводах… 1. на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе 2. основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины 3. на другую постоянную работу и увольнениях работника 38. Трудовой договор заключается в … 1. устной форме 2. письменной форме 3. письменной форме с нотариальным заверением	

		39. Если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель вправе … 1. расторгнуть трудовой договор по ст. 81 ТК РФ 2. расторгнуть трудовой договор в судебном порядке 3. аннулировать трудовой договор 40. С лицами, поступающими на работу по совместительству, и с лицами, обу-чающимися по очной форме обучения, срочный трудовой договор заключается … 1. в обязательном порядке 2. по соглашению сторон договора 3. только по инициативе работника 41. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается неисполне-ние … 1. работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей 2. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей 3. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служеб-ных обязанностей 42. Срок действия дисциплинарного взыскания 1. не более 3 месяцев 2. не более 6 месяцев 3. не более 1 года 4. по желанию работодателя 43. Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое законодательство 1. лишение премии 2. замечание, выговор 3. понизить в должности сроком на 3 месяца 4. подвергнуть штрафу 5. увольнение 44. Стороны социального партнерства 1. работники и работодатели в лице уполномоченных представителей 2. работодатели и профессиональные союзы 3. работники и уполномоченные государственные органы 45. При смене собственника имущества организации новый собственник может расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и глав-ным бухгалтером в … 1. любой момент по желанию нового собственника 2. течение 7 дней со дня возникновения у него права собственности 3. течение 1 месяца со дня возникновения у него права собственности 4. течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности 46. Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию за … 1. 10 дней 2. две недели	

		3. один месяц 47. Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по со-кращению штатов за … 1. один месяц 2. две недели 3. два месяца 48. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении числен-ности или штата работников имеют … 1. работники с более высокой производительностью труда и квалифика-цией 2. одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев 3. работники в возрасте до 18 лет	
Уметь	применять на практике знание правовых основ в сфере трудового законо-дательства	1. Слесарь Рогов принят в цех № 2 ОАО «Машиностроительный завод «Калибр» завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия. Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распро-страняются ли на него нормы трудового права? 2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным пред-приятием «Прогресс» договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорцио-нально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни. Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабо-чие? 3. Инженер по организации нормирования труда завода «Монолит» Залепухин был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного по профилю акционерного общества (ОАО). Может ли Залепухин обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган? 4. В государственном унитарным предприятии между его генеральным директо-ром и профсоюзным комитетом (выборным профсоюзным органом) возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор ГУП заявил, что они устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладом определяется методом локального регулирования трудовых отношений. Чье мнение следует считать правильным с точки зрения трудового права? Каким образом может быть разрешен возникший конфликт? 5. Генеральный директор ОАО «Свобода» в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы - часовая тарифная ставка). Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать? 6. При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юрисконсульта ОАО "Сатурн" в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в свя-зи с отсутствием регистрации.	

		Л.Ю. Манкевич обратился в суд, он считал, что это про-явление дискриминации, запрещенной законом. Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ. 7. На основе анализа статей ТК РФ выделите принципы, определяющие защитную функцию и представительство работников профессиональными союзами. 8. Проведите анализ Федерального закона "Об объединениях работодателей" и выявите принципы социального партнерства, получившие свое выражение в данном Федеральном законе. 9. На стенде перед входом в организацию по обслуживанию железнодорожного транспорта вывешено объявление о приглашении на работу мужчин, имеющих справку о состоянии здоровья и соглашающихся пройти профессиональный отбор. Определите свою позицию и поясните, соответствуют ли эти требования принципу свободы труда и запрещению дискриминации, раскройте их содержание. 10. За период времени более 8 месяцев учителям образовательного учреждения не выплачена заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, выделенных из местного бюджета не в полном объеме и истраченных на ремонт шко-лы. Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае? 11. В коллективном договоре организации содержатся согласованные работодате-лем и работниками взаимные обязательства, которые охватывают нормативные поло-жения и обязательственные условия. Выделите нормативные положения (локальные нормы) и укажите обязательствен-ные условия, содержащиеся в следующих разделах данного коллективного договора: Общие положения. Сторонами коллективного договора (КД) являются работники организации, пред-ставителем которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации и работодатель, представляемый руководителем данной организации. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые от-ношения в данной организации и заключаемый работниками и работодателем в лице профсоюзного комитета и руководителя организации. Стороны, заключившие КД, признают, что развитие и укрепление экономического статуса, конкурентоспособности, престижа организации и рост благосостояния работников тесно взаимосвязаны. Содействие в обеспечении занятости работников. Стороны договорились, что в исключительных случаях, если организация испы-тывает непреодолимые в данный момент финансово-экономические трудности, в связи с чем изменяются организационные или технологические условия труда (например, уменьшение объема выпускаемой продукции и снижение потребности в рабочей силе и др.), то руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом может временно вводить режим неполного рабочего времени, не проводя мероприятий по сокращению численности или штата работников. Дан-	

		ный режим не может превышать шести месяцев. Отмена этого режима производится руководителем по согласованию с профкомом. При необходимости сокращения численности или штата работников работодатель обязуется в первую очередь ликвидировать вакансии и увольнять совместителей. Стороны договорились, что преимущественное право остаться на работе при со-кращения численности или штата помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют: работники предпенсионного возраста (2 - 3 года до пенсии); обучающиеся в заочной аспирантуре или вечернем (заочном) высшем или среднем профессиональном учебном заведении. Стороны договорились, что при увольнении работника по сокращению численно-сти или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством для лиц, проработавших в данной организации свыше 10 лет, - 125% среднего месячного заработка. Работодатель обязуется информировать об открывшихся вакансиях лиц, уволен-ных с работы по сокращению численности или штата, и предоставить им, при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие таких вакансий. Специальные гарантии работников. Работодатель обязуется, при наличии финансово-экономических возможностей, выплачивать работникам дотации на питание в размере... рублей в месяц, на транс-портные расходы - ... рублей в месяц. Работодатель создает все условия для прохождения работниками диспансеризации не реже одного раза в год. Работодатель бесплатно и своевременно предоставляет лечебно-профилактическое питание работникам, занятым на особо вредных работах, согласно Приложению к настоящему КД. Стороны договорились образовать фонд социальной помощи работникам, оказав-шимся в особенно тяжелом материальном положении. 12. Инженеру коммерческой организации (со 100-процентным иностранным капиталом) за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей был объявлен строгий выговор согласно ст. ст. 192, 193 ТК РФ. Считая это неправильным, он обратился к начальнику юридического отдела. Сформулируйте ответ юридического отдела, указав, правильно ли поступил руко-водитель организации. 13. Начальник юридической службы организации не завизировал проект приказа об увольнении инженера Титова по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. За отсутствие на рабочем месте более 4 часов без уважительных причин. В заключении юридической службы было указано, что Титов все это время находился на территории организации и, с его слов, выполнял порученное ему задание. В связи с этим нет состава прогула согласно подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (п. 39). Как Вы считаете, прав ли начальник юридической службы? Какое значение имеет указанное Постановление Пленума Верховного Суда РФ? 14. При рассмотрении в суде искового заявления Волкова к акционерному обще-ству о восстановлении на работе выяснилось, что в коллективном договоре данной ор-ганизации были закре-	

		плены два условия, не предусмотренные в действующем законо-дательстве о труде, но не ухудшающие положение работников по сравнению с трудо-вым законодательством. Первое касалось согласования с профсоюзным комитетом увольнения работников - членов профсоюза по инициативе работодателя по всем осно-ваниям ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Второе условие касалось перечня оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В коллективном договоре было предусмотрено положение, по которому при нарушении работником трудовых обязан-ностей, в том числе за прогул (подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), работодатель имел пра-во объявить ему выговор, а при неоднократном нарушении трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) - расторгнуть трудовой договор по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом первого условия). Волков же был уволен за прогул и без согласо-вания с профсоюзным комитетом. В суде возник вопрос о применимости указанных условий коллективного догово-ра для определения (решения) правомерности увольнения Волкова. Какое решение примет суд? 15. Геологическая экспедиция пригласила из числа местных жителей троих рабо-чих на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции отказал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экспедицией, не возникло трудового правоотношения, так как трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, а за эту работу не предоставляется отпуск или его компенсация, а также не производится оплата за сверхурочную работу. Должны ли быть удовлетворены требования рабочих? Какие правоотношениях возникли между экспедицией и каждым из рабочих? 16. Индивидуальный предприниматель Волков заключил соглашения: с Бороди-ным - о выполнении им обязанностей охранника членов семьи Волкова, а с Рогатиным - о выполнении обязанностей вахтера. В какие правоотношения с индивидуальным предпринимателем Волковым всту-пили Бородин и Рогатин? 17. Гражданин Беспалов заключил договор с гражданином Вороновым о его рабо-те в качестве домашнего секретаря на период подготовки и издания книги Беспалова. В какое правоотношение вступили Беспалов и Воронов? 18. Истец обратился в суд с иском к организации о признании увольнения с рабо-ты незаконным, взыскании оплаты за вынужденный прогул, компенсации за неисполь-зованный отпуск и других выплат, а также о возмещении морального вреда. Представитель ответчика полагал, что данный спор не должен рассматриваться в суде, поскольку спор неподведомственен суду, а работа истца определялась не трудовым, а гражданско-правовым договором подряда, трудовая книжка на истца не заводилась, приказ о приеме на работу не издавался. Истец ссылался на то, что выполняет работу по трудовой функции экономиста, которая была обусловлена при заключении договора. Работа, по мнению истца, носила постоянный характер, трудовую функцию он выполнял вместе с другими работниками, подчинялся внутреннему трудовому распорядку, не	

		зная, что ему не заведена трудовая книжка, и не был издан приказ, поскольку регулярно получал зарплату и пособие за время болезни. Истец также считал, что ему неправомерно объявлено об окончании гражданско-правового договора подряда, тогда как в действительности прекращено трудовое правоотношение с нарушением трудового законодательства и без указания причины и формулировки увольнения. В каком правоотношении состояли истец и ответчик? Как Вы считаете, какое решение примет суд? 19. Организация в объявлении о конкурсе указала в числе требований для участия в конкурсе: представление характеристики с последнего места работы, справки о состоянии здоровья и достижении возраста не старше 45 лет. Соответствуют ли закону данные требования? 20. В коммерческой фирме при заключении трудового договора требовали от ра-ботника одновременно написать заявление об увольнении по собственному желанию, но не указывая дату подачи этого заявления и дату увольнения. Соответствует ли это требование трудовому законодательству? 21. Каковы основания возникновения трудовых правоотношений у директора унитарного предприятия, декана факультета государственного вуза, генерального директора открытого акционерного общества, доцента кафедры университета, председателя отраслевого комитета профсоюза, иностранного гражданина? 22. Определите, какие правоотношения возникают в следующих случаях: а) гражданин в возрасте 17 лет в соответствии с направлением государственной службы занятости обратился к работодателю, указанному в направлении; б) государственный инспектор определил, что в ОАО предоставляют работникам, поступившим на работу, ежегодный оплачиваемый отпуск через 11 месяцев работы; в) генеральный директор направил представителей в Комиссию по трудовым спо-рам; г) профсоюзный комитет предприятия, как выборный орган первичной профсоюзной организации, рассматривает обращение работодателя о расторжении трудового договора с инженером технического отдела по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ? 23. Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о за-ключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого за счет средств организации. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета предлагали предоставлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 6 рабочих дней. Возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, и в каком порядке? 24. Представители работников и руководитель филиала организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как	

		филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора организации не истек. Можно ли заключать коллективные договоры в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях организаций? Кто является сторона-ми коллективного договора в подобной ситуации? На какой срок можно заключать коллективный договор? 25. До начала коллективных переговоров по поводу заключения тарифного (от-раслевого) соглашения председатель Центрального комитета (ЦК) профсоюза, пред-ставляющий интересы работников одной из бюджетных отраслей, потребовал от пред-седательствующего на заседании заместителя министра той же отрасли подтвердить полномочия представлять интересы министерства на переговорах. Заместитель мини-стра считал, что занимаемая им должность и предъявленное удостоверение личности полностью подтверждают его полномочия для участия в переговорах о заключении со-глашения. Представитель ЦК профсоюза настаивал на перенесении начала коллектив-ных переговоров до подтверждения полномочий заместителя министра представлять Министерство в коллективных переговорах. Кто прав в данной ситуации: заместитель министра или председатель ЦК проф-союза? Какое решение должно быть принято? 26. В одном из разделов коллективного договора организации по бытовому об-служиванию населения были предусмотрены дополнительные меры поощрения, в том числе почетные звания: "кадровый работник", "мастер золотые руки", а также закреп-лены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев, уменьшение продолжительности еже-годного отпуска на число дней прогула, предоставление ежегодного (основного) отпуска в зимнее время. Оцените правомерность указанных положений коллективного договора. 27. По завершении коллективных переговоров между представителями работода-теля (ОАО) и профсоюзным комитетом данного акционерного общества, представля-ющим интересы работников, проект коллективного договора (с учетом замечаний, по-ступивших из структурных подразделений), был вынесен на рассмотрение конферен-ции трудового коллектива. В ходе обсуждения проекта по предложению одного из ра-ботников большинством голосов было принято решение направить проект коллектив-ного договора на согласование в отраслевой территориальный профсоюзный орган и лишь после его одобрения подписать коллективный договор. В каком порядке подписывается и вступает в действие коллективный договор? Подлежит ли он согласованиям, регистрации и кто их осуществляет? 28. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в органи-зации установлено, что отдел главного механика не выполняет ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет организации обратился в инспек-цию труда субъекта Российской Федерации с предложением о смещении главного ме-ханика с занимаемой должности. Кто и в каком порядке осуществляет контроль за выполнением условий коллек-тивного договора? Вправе ли профсоюзный комитет сам решать вопросы об ответ-ственности представителей работодателя за нарушение условий коллективного догово-ра? 29. Администрация и комитет профсоюза Ремонтно-строительного монтажного управления	

		(РСМУ), являющегося подразделением вуза, разработали коллективный договор, обсудили его и получили одобрение этого проекта на общем собрании работ-ников РСМУ. Кто должен подписать коллективный договор? Допускается ли заключение кол-лективного договора в учебном заведении и в его структурных подразделениях? 30. При заключении коллективного договора на тонкосуконной фабрике приняты предложения профсоюзного комитета о выплате междуразрядной разницы, а также об устройстве цеховых аптечек и оборудования в цехах санитарных постов. Из каких разделов состоит коллективный договор? Какие обязательства могут в него включаться? В течение какого срока действует коллективный договор? 31. При обсуждении проекта коллективного договора в строительной организации между представителями работодателя и комитетом профсоюза возник спор. Профсоюзный орган настаивал на включении в договор положения о предоставлении льгот и преимуществ не только работникам с большим стажем, но и лицам, успешно совмещающим работу с обучением. Администрация возражала против включения в договор указанного положения о поощрении лиц, совмещающих работу с обучением, поскольку эти вопросы, по ее мнению, должны решаться в каждом конкретном случае индивидуально. В каком порядке будут решаться возникшие разногласия? Не противоречит ли предложение комитета профсоюза трудовому законодательству? 32. При обсуждении проекта коллективного договора на общем собрании работ-ников нефтеперерабатывающего завода администрация отказалась взять на себя обяза-тельство провести водопровод в общежитие из-за отсутствия необходимых ассигнова-ний на эти цели. Одновременно на администрацию возлагалась обязанность предупре-ждать рабочих об изменении норм выработки и сдельных расценок не позднее, чем за 6 дней до их введения. Кроме того, в приложении к коллективному договору перечней должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск, предлагалось предусмотреть увеличение продолжительности дополнительного отпуска бензозаправщикам и аппаратчикам химводоочистки с 6 до 12 рабочих дней. В каком порядке разрешаются разногласия, возникшие при заключении коллек-тивного договора? В каком порядке вносятся изменения и дополнения в коллективный договор? 33. Для подготовки проекта новых правил внутреннего трудового распорядка ру-ководитель организации пригласил адвоката одного из юридических бюро, поручив ему подготовить и представить проект правил внутреннего трудового распорядка на утверждение конференции трудового коллектива. Такой порядок принятия локальных нормативных актов был предусмотрен действующим коллективным договором. Вправе ли работодатель назначить своим представителем лицо, не являющееся работником данной организации? Каковы полномочия работодателя при назначении своего представителя? Может ли локальный нормативный акт содержать нормы, отли-чающиеся от положений Трудового кодекса по данным вопросам? 34. При подготовке проекта нового коллективного договора профсоюзный коми-тет ОАО "Система" пригласил для работы в составе комиссии по ведению коллектив-ных переговоров члена	

		городского комитета профсоюза работников машиностроения. Представители работодателя выразили свое несогласие на такое решение профсоюзно-го комитета организации. Вправе ли профсоюзный орган приглашать для работы в составе комиссии по подготовке проекта коллективного договора представителей вышестоящих профсоюз-ных структур? Каким образом должно оформляться соответствующее представитель-ство? 35. При обсуждении проекта коллективного договора организации в одном из ее филиалов, работники приняли решение пригласить юриста в качестве представителя для правовой оценки некоторых положений проекта. Руководитель филиала не согла-сился с таким решением и предложил воспользоваться услугами зам. директора голов-ной организации по юридическим вопросам. Вправе ли работники поручить представительство своих интересов лицу, не рабо-тающему в данной организации? Можно ли принять предложение руководителя фили-ала? Какими нормативными правовыми актами регулируются указанные вопросы? 36. В акционерном обществе "Стройинструмент" на конференции трудового кол-лектива возник вопрос, кто в данном АО представляет работодателя для заключения коллективного договора, поскольку гражданское законодательство допускает одновре-менное функционирование единоличного и коллегиального исполнительных органов, то в данной организации деятельность осуществлялась под руководством генерального директора и правления общества. Какой из названных руководящих органов вправе быть представителем работода-теля? Кто должен подписать коллективный договор в этом качестве? 37. Гражданину Петрову, экономисту коммерческого банка, уволенному 1 августа 2009 г. в связи с сокращением его должности и обратившемуся 10 сентября 2009 г. со всеми необходимыми документами в органы государственной службы занятости, было отказано в регистрации его в качестве безработного в целях получения пособия по без-работице. Работники службы занятости мотивировали отказ тем, что Петров не согласился на трудоустройство, в то время как ему было предложено два варианта подходящей работы. Первоначально 12 сентября 2009 г. ему была предложена работа в качестве эко-номиста ОАО "Красный Октябрь". Петров от трудоустройства на данную работу отка-зался на основании того, что размер предложенной заработной платы существенно от-личается от его заработной платы на предыдущей работе (предлагалась оплата 9000 руб. в месяц, в то время как его оплата труда до увольнения из банка составляла 16000 руб. в месяц). В тот же день ему была предложена работа на основании гражданско-правового договора об оказании услуг по экономическому анализу страховых рисков на срок два месяца со страховой компанией "Ингосстрах". Петров также отказался от данного предложения, объясняя свой отказ тем, что органы государственной службы занятости обязаны трудоустроить обращающихся к ним граждан на постоянное место работы. Правомерны ли действия государственного органа по вопросам занятости в дан-ном случае? Охарактеризуйте порядок регистрации безработных граждан в органах государственной службы занятости? 38. Безработная Карпова была направлена органом государственной службы заня-тости на ра-	

		боту в ОАО "Кондитерское предприятие "Летен". Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское освидетель-ствование. Органы государственной службы занятости потребовали представить ре-зультаты медицинского обследования в течение 10 дней. Указанное требование было выполнено Карповой. В свою очередь, Карпова по-требовала возмещения расходов на медицинское освидетельствование от службы заня-тости. Служба занятости отказалась возместить расходы, мотивируя такой отказ тем, что обязательства государственной службы занятости сводятся к трудоустройству и выпла-те пособий по безработице. Подобные же расходы служба занятости не должна возме-щать. Правомерно ли решение службы занятости? Если нет, то в каком порядке оно мо-жет быть обжаловано? Охарактеризуйте основные направления деятельности органов государственной службы занятости? 39. В территориальный орган государственной службы занятости обратился инва-лид Иевлев, в прошлом - монтажник. В результате заболевания, полученного на произ-водстве, Иевлевым была утрачена способность к выполнению работы по прежней про-фессии. До обращения в указанный орган занятости он не работал уже 3,5 года. В течение 10 дней с момента регистрации орган занятости предложил Иевлеву два варианта оплачиваемой работы, не соответствующей его профессии. От обоих вариантов Иевлев отказался, в результате чего он был снят с учета в государственной службе занятости. Иевлев обратился в суд о признании действий службы занятости незаконными, поскольку он считал, что ему обязаны были предложить пройти переподготовку. Какое решение примет суд? Назовите особенности трудоустройства инвалидов? 40. Степанов работал заместителем главного редактора по вопросам культуры в одной из газет, созданной в форме открытого акционерного общества. В связи с сокра-щением штата в организации он был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, полагая, что админи-страция нарушила процедуру увольнения по данному основанию. В частности, ему не была предложена другая работа, хотя в организации имелась вакантная должность по-мощника редактора информации о спорте. Ответчик иска не признал, поскольку утверждал, что обязательства по трудо-устройству уволенных работников принимает на себя государственная служба занято-сти, а не работодатель. Существуют ли у администрации какие-либо обязательства в сфере трудоустрой-ства работников, увольняемых по сокращению штата? Если да, то какие требования предъявляются к предлагаемой работе при увольнении по данному основанию? 41. В российское ОАО "Титаник" обратился гражданин Польши Ковальски с це-лью трудоустройства. Объявление о вакансии было опубликовано в газете "Работа для вас". Генеральный директор ОАО после длительных переговоров заключил с ним тру-довой договор в соответствии с российским законодательством. Государственный правовой инспектор, осуществляя государственный надзор за соблюдением законодательства о труде в данной организации, вынес постановление о применении штрафа в	

		отношении руководителя. В обоснование такого решения он от-метил, что администрация игнорирует действующие нормы о привлечении иностран-ной рабочей силы (в частности, не было получено разрешение на заключение трудового договора с гражданином Польши). Руководитель ОАО "Титаник" оспаривал постановление государственного ин-спектора, поскольку был уверен в том, что трудовое законодательство не распространя-ется на коммерческих юридических лиц, каковым является названное ОАО. Он также отметил, что при решении подобного вопроса в связи с заключением трудового договора с работающим в названном ОАО гражданином Беларуси юристы не нашли каких-либо правовых особенностей для трудоустройства иностранных работников. При этом он процитировал Конституцию РФ, в соответствии с которой иностранные граждане приравниваются в правах к российским гражданам. Более того, по мнению руководителя, он в любом случае не может быть привле-чен к ответственности за нарушение трудового законодательства, поскольку является единоличным исполнительным органом управления ОАО, избран Советом директоров и в его компетенцию включается круг полномочий по управлению финансово-хозяйственной деятельностью общества, в то время как ответственность за ведение кадровой работы в организации несет соответствующий отдел (инспекция кадров). Существуют ли какие-либо особые правила трудоустройства иностранных работ-ников в России? Распространяются ли на граждан Беларуси подобные правила? Обязан ли работодатель принимать на работу любого обратившегося к нему с це-лью трудоустройства на вакансию, о которой было заявлено в средствах массовой ин-формации?	
Владеть	владением навыками работы с внешними организациями в сфере регулирования труда	**Перечень тем для курсовой работы:** 1. Социальное партнерство в сфере труда 2. Тарифное соглашение как основная форма реализации социального партнерства. 3. Коллективный договор как основная форма социального партнерства на уровне предприятия. 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства 5. Социальная защита безработных 6. Расторжение трудового договора по инициативе работника 7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя 8. Расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности 9. Увольнение работников за нарушение трудовой дисциплины 10. Правовое регулирование рабочего времени 11. Правовое регулирование отпусков 12. Правовое регулирование заработной платы 13. Особенности оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы 14. Дисциплинарная ответственность работников 15. Материальна ответственность работников 16. Материальна ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника 17. Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров 18. Правовые основы разрешения коллективных трудовых споров	

		19. Правовые вопросы охраны труда 20. Особенности регулирования труда в коммерческих организациях 21. Правовое регулирование труда женщин 22. Международно-правовое регулирование труда 23. Международные стандарты труда и их отражение в новейшем трудовом законодательстве. 24. Международно-правовое регулирование труда. 25. Единство публичных и частных начал в регулировании трудовых отношений. 26. Защита персональных данных работника. 27. Организация работодателем кадровой работы. 28. Правовая защита работника от незаконных увольнений и переводов. 29. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. 30. Соответствие трудового законодательства России международным нормам 31. Забастовка – крайняя форма социально – трудового конфликта 32. Профсоюзы и их роль в трудовых правоотношениях 33. Локальное регулирование трудовых отношений 34. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров на производстве 35. Запрет дискриминации при найме на работу 36. Совместительство и совмещение профессий 37. Ученический договор: правовая регламентация 38. Необходимые и факультативные условия трудового договора 39. Правовое регулирование перевода на другую работу 40. Правовые вопросы аттестации работников 41. Проблемы образования в РФ судов по трудовым делам и разработки трудового процессуального кодекса 42. Массовые увольнения: правовое регулирование 43. Правовое регулирование заработной платы в бюджетной сфере 44. Тарифная система заработной платы: правовое регулирование 45. Материальная ответственность работников за ущерб причиненный организации 46. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в связи с трудовыми отношениями 47. Правовое регулирование труда работников акционерных обществ 48. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц 49. Особенности правового регулирования труда работников образовательных учреждений 50. Особенности регулирование труда религиозных организаций 51. Особенности правового регулирования труда государственных служащих	
Знать	правовые основы регулирования труда (законода-	Раздел 1 «Общая часть трудового права» 1. В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может высту-пать … 1. физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (органи-	Основы трудового законода-

	тельные, нормативные документы и методические материалы)	зации) 2. юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, уста-новленных федеральными законами 3. физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмот-ренных федеральными законами 2. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с … лет 1. 19 2. 14 3. 15 4. 16 5. 18 3. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливаются … 1. Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комис-сии по регулированию социально-трудовых отношений 2. Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ас-социаций) профсоюзов 3. Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсо-юзов 4. Определение принципов трудового права 1. приведено в ТК РФ 2. заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений 3. является доктринальным и сформулировано правовой наукой 5. Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудо-вого права, противоречат ТК РФ, то они … 1. применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ 2. не применяются 3. применяются независимо от внесения соответствующих изменений и до-полнений в ТК РФ 6. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, если … 1. об этом есть указание в нормативном акте федерального органа исполни-тельной власти в области обороны 2. в установленном ТК РФ порядке они выступают в качестве работодателей 3. они исполняют свои обязанности во вредных и опасных условиях труда 7. В систему трудового права не входит институт … 1. договора поручительства 2. ученического договора 3. трудового договора	тельства РФ

		8. Под принципами трудового права понимаются … 1. правовые приёмы, средства, с помощью которых осуществляется регули-рование отношений общественной организации труда 2. нормативно правовые акты в сфере труда 3. предмет и метод трудового права в совокупности 4. нормы общей части трудового права 5. выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положе-ния, определяющие её единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития системы норм трудового права. 9. В предмете трудового права центральное место занимают … 1. отношения по заключению трудового договора 2. трудовые отношения 3. отношения по организации труда 4. отношения социального партнёрства 10. Признак метода трудового права 1. юридическое равенство сторон трудового договора 2. фактическое равенство сторон трудового договора 3. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работодатель, а обязанным лицом выступает гражданин, сначала посту-пающий на работу, а в дальнейшем – осуществляющий трудовую дея-тельность 4. равенство сторон при заключении трудового договора и подчинение воле работодателя а процессе труда 5. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работник, а обязанным лицом выступает работник 11. Основные принципы социального партнерства закреплены в … 1. Конституции РФ 2. ТК РФ 3. Конституции РФ и иных федеральных законах Раздел 2 «Особенная часть трудового права» 1. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законода-тельства не может превышать … 1. 8 часов в день 2. 8 часов в смену 3. 40 часов в неделю 4. 28 календарных дней в месяц 5. 300 календарных дней в год 2. В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родствен-ников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжи-тельностью до … 1. 3 календарных дней	

		2. 5 календарных дней 3. 1 недели 4. 10 календарных дней 3. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время … 1. вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем вос-становлении на работе 2. болезни работника 3. отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста 4. Ночное время продолжается с … часов 1. 23.00 до 6 2. 22.00 до 5 3. 22.00 до 6 5. В рабочее время не включается … 1. перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет 2. перерыв для отдыха и питания 3. междусменный перерыв 6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней … 1. работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотре-нию работодате-ля 2. выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день 3. работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день до-бавляется к отпуску 7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть ме-нее … часов 1. 12 2. 24 3. 36 4. 42 5. 48 8. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе поки-дать террито-рию работодателя 1. да 2. нет 3. да, но с разрешения работодателя (его представителя) 9. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается 1. трудовым договором 2. коллективным договором 3. правилами внутреннего трудового распорядка 10. По письменному заявлению работника может быть заменена денежной ком-пенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая … календарных дней	

		1. 14 2. 21 3. 28 11. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во вре-менном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от пере-вода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан … 1. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством) 2. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы 3. расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п. 8 ч.77 ТК РФ 12. По причинам, связанным с изменением организационных или технологиче-ских условий труда, допускается изменение условий трудового договора по ини-циативе работодателя, за исключением изменения … 1. структурного подразделения, в котором трудится работник 2. определенных сторонами условий оплаты труда работника 3. трудовой функции работника 13. В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного со-гласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний … 1. может уволить работника в соответствии с п. 7 ч.1 ст.77 ТК РФ 2. может отстранить работника от работы с сохранением средней заработ-ной платы 3. обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы 14. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации … 1. возможен без согласия работника 2. возможен только с согласия работника 3. невозможен 15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора … 1. не допускается 2. допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ 3. допускается только по инициативе работодателя в случаях, установлен-ных ТК РФ 16. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются … 1. предшествующими трудовым правоотношениям 2. сопутствующими трудовым правоотношениям 3. вытекающими из трудовых правоотношений	

		17. Правоотношения по трудоустройству … 1. предшествуют трудовым правоотношениям 2. сопутствуют трудовым правоотношениям 3. вытекают из трудовых правоотношений 18. Основание возникновения трудового правоотношения 1. заключение трудового договора 2. заключение трудового договора или фактическое допущение к работе 3. заключение трудового договора, избрание на должность и судебное ре-шение о заключении трудового договора 19. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему … 1. ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобрете-ние или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества 2. прямой действительный ущерб 3. прямой действительный ущерб и упущенную выгоду 20. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, дей-ствующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже … 1. стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого имущества 2. первоначальной стоимости имущества 3. минимального размера оплаты труда 21. Обстоятельство, исключающее материальную ответственность работника 1. его низкая квалификация 2. возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска 3. непродолжительность работы на данном месте 4. отсутствие договора о полной материальной ответственности 22. По общему правилу, работодатель, причинивший ущерб имуществу работ-ника, возмещает этот ущерб … 1. в полном объёме 2. двойном объёме 3. в объёме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ 23. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведе-нию условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это … 1. аттестация рабочих мест по условиям труда 2. сертификация рабочих мест по условиям труда 3. экспертиза условий труда 24. Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является … 1. нормативно-договорным актом	

		2. локальным нормативным актом 3. актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права 25. Трудовые отношения основаны на … 1. договоре личного найма 2. трудовом договоре 3. договоре подряда 26. Решение об объявлении забастовки принимается … 1. собранием (конференцией) работников по предложению представитель-ного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение кол-лективного трудового спора 2. собранием (конференцией) работников по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом 3. выборным органом первичной профсоюзной организации по предложе-нию собрания (конференции) работников 27. Днем начала коллективного трудового спора считается день … 1. выдвижения работниками своих требований к работодателю 2. сообщения работникам решения работодателя (его представителя) от от-клонении всех или части требований работников 3. начала работы примирительной комиссии 28. Решение о признании забастовки незаконной принимается … 1. государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров по заяв-лению работодателя 2. судами общей юрисдикции субъекта Федерации по заявлению работода-теля или про-курора 3. арбитражным судом субъекта Федерации по заявлению прокурора 29. Комиссия по трудовым спорам … 1. назначается работодателем 2. формируется из разного числа представителей, назначенных работодате-лем и избран-ных работниками 3. избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников 30. При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение … 1. примирительной комиссией 2. посредником 3. трудовым арбитражем 31. Занятость как юридическая категория представляет собой … 1. способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности 2. процесс поиска подходящей работы 3. не противоречащая законодательству РФ деятельность граждан, связан-ная с удовле-творением личных и общественных потребностей 4. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и обще-ственных потреб-	

		ностей не противоречащая законодательству РФ и при-носящая, как правило, доход, заработок и период осуществления которой включается в трудовой стаж 32. Квота для приема на работу устанавливается для … 1. лиц, освобожденных из мест лишения свободы 2. инвалидов 3. жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы 33. При обращении к работодателю граждан, имеющих направление службы за-нятости работодатель … 1. имеет право принимать таких лиц на работу на равных основаниях с гражданами, непосредственно обратившимися к нему 2. обязан принять таких лиц на работу в приоритетном порядке 3. должен заключить с такими лицами трудовой договор с установлением испытательного срока 34. Общественные работы организуются … 1. органами местного самоуправления 2. органам исполнительной власти субъектов Федерации 3. государственной службой занятости 35. Максимальный срок, на который может заключаться срочный трудовой до-говор 1. 2 года 2. 3 года 3. 5 лет 4. 3 месяца 5. 2 месяца 36. Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью … 1. не менее одного месяца, для руководящих должностей – не более трех месяцев 2. два месяца, для руководящих должностей – не более четырех месяцев 3. не более трех месяцев, для руководящих должностей – не более шести месяцев 37. В трудовую книжку заносятся сведения о работнике, выполняемой им рабо-те, переводах… 1. на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе 2. основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины 3. на другую постоянную работу и увольнениях работника 38. Трудовой договор заключается в … 1. устной форме 2. письменной форме 3. письменной форме с нотариальным заверением 39. Если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель вправе … 1. расторгнуть трудовой договор по ст. 81 ТК РФ 2. расторгнуть трудовой договор в судебном порядке	

		3. аннулировать трудовой договор 40. С лицами, поступающими на работу по совместительству, и с лицами, обу-чающимися по очной форме обучения, срочный трудовой договор заключается … 1. в обязательном порядке 2. по соглашению сторон договора 3. только по инициативе работника 41. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается неисполне-ние … 1. работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей 2. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей 3. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служеб-ных обязанностей 42. Срок действия дисциплинарного взыскания 1. не более 3 месяцев 2. не более 6 месяцев 3. не более 1 года 4. по желанию работодателя 43. Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое законодательство 1. лишение премии 2. замечание, выговор 3. понизить в должности сроком на 3 месяца 4. подвергнуть штрафу 5. увольнение 44. Стороны социального партнерства 1. работники и работодатели в лице уполномоченных представителей 2. работодатели и профессиональные союзы 3. работники и уполномоченные государственные органы 45. При смене собственника имущества организации новый собственник может расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и глав-ным бухгалтером в … 1. любой момент по желанию нового собственника 2. течение 7 дней со дня возникновения у него права собственности 3. течение 1 месяца со дня возникновения у него права собственности 4. течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности 46. Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию за … 1. 10 дней 2. две недели 3. один месяц 47. Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по со-кращению шта-тов за …	

		1. один месяц 2. две недели 3. два месяца 48. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении числен-ности или штата работников имеют … 1. работники с более высокой производительностью труда и квалифика-цией 2. одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев 3. работники в возрасте до 18 лет	
Уметь	применять на практике знание правовых основ в сфере трудового законо-дательства	1. Слесарь Рогов принят в цех № 2 ОАО «Машиностроительный завод «Калибр» завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия. Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распро-страняются ли на него нормы трудового права? 2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным пред-приятием «Прогресс» договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорцио-нально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни. Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабо-чие? 3. Инженер по организации нормирования труда завода «Монолит» Залепухин был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного по профилю акционерного общества (ОАО). Может ли Залепухин обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган? 4. В государственном унитарным предприятии между его генеральным директо-ром и профсоюзным комитетом (выборным профсоюзным органом) возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор ГУП заявил, что они устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладом определяется методом локального регулирования трудовых отношений. Чье мнение следует считать правильным с точки зрения трудового права? Каким образом может быть разрешен возникший конфликт? 5. Генеральный директор ОАО «Свобода» в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы - часовая тарифная ставка). Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать? 6. При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юрисконсульта ОАО "Сатурн" в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в свя-зи с отсутствием регистрации. Л.Ю. Манкевич обратился в суд, он считал, что это про-явление дискриминации, запрещенной законом. Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они вы-	

		ражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ. 7. На основе анализа статей ТК РФ выделите принципы, определяющие защитную функцию и представительство работников профессиональными союзами. 8. Проведите анализ Федерального закона "Об объединениях работодателей" и выявите принципы социального партнерства, получившие свое выражение в данном Федеральном законе. 9. На стенде перед входом в организацию по обслуживанию железнодорожного транспорта вывешено объявление о приглашении на работу мужчин, имеющих справку о состоянии здоровья и соглашающихся пройти профессиональный отбор. Определите свою позицию и поясните, соответствуют ли эти требования принципу свободы труда и запрещению дискриминации, раскройте их содержание. 10. За период времени более 8 месяцев учителям образовательного учреждения не выплачена заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, выделенных из местного бюджета не в полном объеме и истраченных на ремонт шко-лы. Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае? 11. В коллективном договоре организации содержатся согласованные работодате-лем и работниками взаимные обязательства, которые охватывают нормативные поло-жения и обязательственные условия. Выделите нормативные положения (локальные нормы) и укажите обязательствен-ные условия, содержащиеся в следующих разделах данного коллективного договора: Общие положения. Сторонами коллективного договора (КД) являются работники организации, пред-ставителем которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации и работодатель, представляемый руководителем данной организации. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые от-ношения в данной организации и заключаемый работниками и работодателем в лице профсоюзного комитета и руководителя организации. Стороны, заключившие КД, признают, что развитие и укрепление экономического статуса, конкурентоспособности, престижа организации и рост благосостояния работников тесно взаимосвязаны. Содействие в обеспечении занятости работников. Стороны договорились, что в исключительных случаях, если организация испы-тывает непреодолимые в данный момент финансово-экономические трудности, в связи с чем изменяются организационные или технологические условия труда (например, уменьшение объема выпускаемой продукции и снижение потребности в рабочей силе и др.), то руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом может временно вводить режим неполного рабочего времени, не проводя мероприятий по сокращению численности или штата работников. Данный режим не может превышать шести месяцев. Отмена этого режима производится руководителем по согласованию с профкомом. При необходимости сокращения численности или штата работников работодатель обязуется в	

		первую очередь ликвидировать вакансии и увольнять совместителей. Стороны договорились, что преимущественное право остаться на работе при со-кращения численности или штата помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют: работники предпенсионного возраста (2 - 3 года до пенсии); обучающиеся в заочной аспирантуре или вечернем (заочном) высшем или среднем профессиональном учебном заведении. Стороны договорились, что при увольнении работника по сокращению численно-сти или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством для лиц, проработавших в данной организации свыше 10 лет, - 125% среднего месячного заработка. Работодатель обязуется информировать об открывшихся вакансиях лиц, уволен-ных с работы по сокращению численности или штата, и предоставить им, при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие таких вакансий. Специальные гарантии работников. Работодатель обязуется, при наличии финансово-экономических возможностей, выплачивать работникам дотации на питание в размере... рублей в месяц, на транс-портные расходы - ... рублей в месяц. Работодатель создает все условия для прохождения работниками диспансеризации не реже одного раза в год. Работодатель бесплатно и своевременно предоставляет лечебно-профилактическое питание работникам, занятым на особо вредных работах, согласно Приложению к настоящему КД. Стороны договорились образовать фонд социальной помощи работникам, оказав-шимся в особенно тяжелом материальном положении. 12. Инженеру коммерческой организации (со 100-процентным иностранным капиталом) за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей был объявлен строгий выговор согласно ст. ст. 192, 193 ТК РФ. Считая это неправильным, он обратился к начальнику юридического отдела. Сформулируйте ответ юридического отдела, указав, правильно ли поступил руко-водитель организации. 13. Начальник юридической службы организации не завизировал проект приказа об увольнении инженера Титова по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. За отсутствие на рабочем месте более 4 часов без уважительных причин. В заключении юридической службы было указано, что Титов все это время находился на территории организации и, с его слов, выполнял порученное ему задание. В связи с этим нет состава прогула согласно подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (п. 39). Как Вы считаете, прав ли начальник юридической службы? Какое значение имеет указанное Постановление Пленума Верховного Суда РФ? 14. При рассмотрении в суде искового заявления Волкова к акционерному обще-ству о восстановлении на работе выяснилось, что в коллективном договоре данной ор-ганизации были закреплены два условия, не предусмотренные в действующем законо-дательстве о труде, но не ухудшающие положение работников по сравнению с трудо-вым законодательством. Первое касалось согласования с профсоюзным комитетом увольнения работников - членов профсоюза	

		по инициативе работодателя по всем осно-ваниям ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Второе условие касалось перечня оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В коллективном договоре было предусмотрено положение, по которому при нарушении работником трудовых обязан-ностей, в том числе за прогул (подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), работодатель имел пра-во объявить ему выговор, а при неоднократном нарушении трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) - расторгнуть трудовой договор по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом первого условия). Волков же был уволен за прогул и без согласо-вания с профсоюзным комитетом. В суде возник вопрос о применимости указанных условий коллективного догово-ра для определения (решения) правомерности увольнения Волкова. Какое решение примет суд? 15. Геологическая экспедиция пригласила из числа местных жителей троих рабо-чих на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции отказал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экспедицией, не возникло трудового правоотношения, так как трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, а за эту работу не предоставляется отпуск или его компенсация, а также не производится оплата за сверхурочную работу. Должны ли быть удовлетворены требования рабочих? Какие правоотношениях возникли между экспедицией и каждым из рабочих? 16. Индивидуальный предприниматель Волков заключил соглашения: с Бороди-ным - о выполнении им обязанностей охранника членов семьи Волкова, а с Рогатиным - о выполнении обязанностей вахтера. В какие правоотношения с индивидуальным предпринимателем Волковым всту-пили Бородин и Рогатин? 17. Гражданин Беспалов заключил договор с гражданином Вороновым о его рабо-те в качестве домашнего секретаря на период подготовки и издания книги Беспалова. В какое правоотношение вступили Беспалов и Воронов? 18. Истец обратился в суд с иском к организации о признании увольнения с рабо-ты незаконным, взыскании оплаты за вынужденный прогул, компенсации за неисполь-зованный отпуск и других выплат, а также о возмещении морального вреда. Представитель ответчика полагал, что данный спор не должен рассматриваться в суде, поскольку спор неподведомственен суду, а работа истца определялась не трудовым, а гражданско-правовым договором подряда, трудовая книжка на истца не заводилась, приказ о приеме на работу не издавался. Истец ссылался на то, что выполняет работу по трудовой функции экономиста, которая была обусловлена при заключении договора. Работа, по мнению истца, носила постоянный характер, трудовую функцию он выполнял вместе с другими работниками, подчинялся внутреннему трудовому распорядку, не зная, что ему не заведена трудовая книжка, и не был издан приказ, поскольку регулярно получал зарплату и пособие за время болезни. Истец также считал, что ему неправомерно объявлено об окончании гражданско-правового договора подряда, тогда как в действительности прекра-	

		щено трудовое правоотношение с нарушением трудового законодательства и без указания причины и формулировки увольнения. В каком правоотношении состояли истец и ответчик? Как Вы считаете, какое решение примет суд? 19. Организация в объявлении о конкурсе указала в числе требований для участия в конкурсе: представление характеристики с последнего места работы, справки о состоянии здоровья и достижении возраста не старше 45 лет. Соответствуют ли закону данные требования? 20. В коммерческой фирме при заключении трудового договора требовали от ра-ботника одновременно написать заявление об увольнении по собственному желанию, но не указывая дату подачи этого заявления и дату увольнения. Соответствует ли это требование трудовому законодательству? 21. Каковы основания возникновения трудовых правоотношений у директора унитарного предприятия, декана факультета государственного вуза, генерального директора открытого акционерного общества, доцента кафедры университета, председателя отраслевого комитета профсоюза, иностранного гражданина? 22. Определите, какие правоотношения возникают в следующих случаях: а) гражданин в возрасте 17 лет в соответствии с направлением государственной службы занятости обратился к работодателю, указанному в направлении; б) государственный инспектор определил, что в ОАО предоставляют работникам, поступившим на работу, ежегодный оплачиваемый отпуск через 11 месяцев работы; в) генеральный директор направил представителей в Комиссию по трудовым спо-рам; г) профсоюзный комитет предприятия, как выборный орган первичной профсоюзной организации, рассматривает обращение работодателя о расторжении трудового договора с инженером технического отдела по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ? 23. Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о за-ключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого за счет средств организации. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета предлагали предоставлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 6 рабочих дней. Возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, и в каком порядке? 24. Представители работников и руководитель филиала организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора организации не истек. Можно ли заключать коллективные договоры в филиалах, представительствах, иных обособ-	

		ленных структурных подразделениях организаций? Кто является сторона-ми коллективного договора в подобной ситуации? На какой срок можно заключать коллективный договор? 25. До начала коллективных переговоров по поводу заключения тарифного (от-раслевого) соглашения председатель Центрального комитета (ЦК) профсоюза, пред-ставляющий интересы работников одной из бюджетных отраслей, потребовал от пред-седательствующего на заседании заместителя министра той же отрасли подтвердить полномочия представлять интересы министерства на переговорах. Заместитель мини-стра считал, что занимаемая им должность и предъявленное удостоверение личности полностью подтверждают его полномочия для участия в переговорах о заключении со-глашения. Представитель ЦК профсоюза настаивал на перенесении начала коллектив-ных переговоров до подтверждения полномочий заместителя министра представлять Министерство в коллективных переговорах. Кто прав в данной ситуации: заместитель министра или председатель ЦК проф-союза? Какое решение должно быть принято? 26. В одном из разделов коллективного договора организации по бытовому об-служиванию населения были предусмотрены дополнительные меры поощрения, в том числе почетные звания: "кадровый работник", "мастер золотые руки", а также закреп-лены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев, уменьшение продолжительности еже-годного отпуска на число дней прогула, предоставление ежегодного (основного) отпуска в зимнее время. Оцените правомерность указанных положений коллективного договора. 27. По завершении коллективных переговоров между представителями работода-теля (ОАО) и профсоюзным комитетом данного акционерного общества, представля-ющим интересы работников, проект коллективного договора (с учетом замечаний, по-ступивших из структурных подразделений), был вынесен на рассмотрение конферен-ции трудового коллектива. В ходе обсуждения проекта по предложению одного из ра-ботников большинством голосов было принято решение направить проект коллектив-ного договора на согласование в отраслевой территориальный профсоюзный орган и лишь после его одобрения подписать коллективный договор. В каком порядке подписывается и вступает в действие коллективный договор? Подлежит ли он согласованиям, регистрации и кто их осуществляет? 28. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в органи-зации установлено, что отдел главного механика не выполняет ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет организации обратился в инспек-цию труда субъекта Российской Федерации с предложением о смещении главного ме-ханика с занимаемой должности. Кто и в каком порядке осуществляет контроль за выполнением условий коллек-тивного договора? Вправе ли профсоюзный комитет сам решать вопросы об ответ-ственности представителей работодателя за нарушение условий коллективного догово-ра? 29. Администрация и комитет профсоюза Ремонтно-строительного монтажного управления (РСМУ), являющегося подразделением вуза, разработали коллективный договор, обсудили его и получили одобрение этого проекта на общем собрании работ-ников РСМУ. Кто должен подписать коллективный договор? Допускается ли заключение кол-лективного до-	

		говора в учебном заведении и в его структурных подразделениях? 30. При заключении коллективного договора на тонкосуконной фабрике приняты предложения профсоюзного комитета о выплате междуразрядной разницы, а также об устройстве цеховых аптечек и оборудования в цехах санитарных постов. Из каких разделов состоит коллективный договор? Какие обязательства могут в него включаться? В течение какого срока действует коллективный договор? 31. При обсуждении проекта коллективного договора в строительной организации между представителями работодателя и комитетом профсоюза возник спор. Профсоюзный орган настаивал на включении в договор положения о предоставлении льгот и преимуществ не только работникам с большим стажем, но и лицам, успешно совмещающим работу с обучением. Администрация возражала против включения в договор указанного положения о поощрении лиц, совмещающих работу с обучением, поскольку эти вопросы, по ее мнению, должны решаться в каждом конкретном случае индивидуально. В каком порядке будут решаться возникшие разногласия? Не противоречит ли предложение комитета профсоюза трудовому законодательству? 32. При обсуждении проекта коллективного договора на общем собрании работ-ников нефтеперерабатывающего завода администрация отказалась взять на себя обяза-тельство провести водопровод в общежитие из-за отсутствия необходимых ассигнова-ний на эти цели. Одновременно на администрацию возлагалась обязанность предупре-ждать рабочих об изменении норм выработки и сдельных расценок не позднее, чем за 6 дней до их введения. Кроме того, в приложении к коллективному договору перечней должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск, предлагалось предусмотреть увеличение продолжительности дополнительного отпуска бензозаправщикам и аппаратчикам химводоочистки с 6 до 12 рабочих дней. В каком порядке разрешаются разногласия, возникшие при заключении коллек-тивного договора? В каком порядке вносятся изменения и дополнения в коллективный договор? 33. Для подготовки проекта новых правил внутреннего трудового распорядка ру-ководитель организации пригласил адвоката одного из юридических бюро, поручив ему подготовить и представить проект правил внутреннего трудового распорядка на утверждение конференции трудового коллектива. Такой порядок принятия локальных нормативных актов был предусмотрен действующим коллективным договором. Вправе ли работодатель назначить своим представителем лицо, не являющееся работником данной организации? Каковы полномочия работодателя при назначении своего представителя? Может ли локальный нормативный акт содержать нормы, отли-чающиеся от положений Трудового кодекса по данным вопросам? 34. При подготовке проекта нового коллективного договора профсоюзный коми-тет ОАО "Система" пригласил для работы в составе комиссии по ведению коллектив-ных переговоров члена городского комитета профсоюза работников машиностроения. Представители работодателя выразили свое несогласие на такое решение профсоюзно-го комитета организации. Вправе ли профсоюзный орган приглашать для работы в составе комиссии по подготовке про-	

		екта коллективного договора представителей вышестоящих профсоюз-ных структур? Каким образом должно оформляться соответствующее представитель-ство? 35. При обсуждении проекта коллективного договора организации в одном из ее филиалов, работники приняли решение пригласить юриста в качестве представителя для правовой оценки некоторых положений проекта. Руководитель филиала не согла-сился с таким решением и предложил воспользоваться услугами зам. директора голов-ной организации по юридическим вопросам. Вправе ли работники поручить представительство своих интересов лицу, не рабо-тающему в данной организации? Можно ли принять предложение руководителя фили-ала? Какими нормативными правовыми актами регулируются указанные вопросы? 36. В акционерном обществе "Стройинструмент" на конференции трудового кол-лектива возник вопрос, кто в данном АО представляет работодателя для заключения коллективного договора, поскольку гражданское законодательство допускает одновре-менное функционирование единоличного и коллегиального исполнительных органов, то в данной организации деятельность осуществлялась под руководством генерального директора и правления общества. Какой из названных руководящих органов вправе быть представителем работода-теля? Кто должен подписать коллективный договор в этом качестве? 37. Гражданину Петрову, экономисту коммерческого банка, уволенному 1 августа 2009 г. в связи с сокращением его должности и обратившемуся 10 сентября 2009 г. со всеми необходимыми документами в органы государственной службы занятости, было отказано в регистрации его в качестве безработного в целях получения пособия по без-работице. Работники службы занятости мотивировали отказ тем, что Петров не согласился на трудоустройство, в то время как ему было предложено два варианта подходящей работы. Первоначально 12 сентября 2009 г. ему была предложена работа в качестве эко-номиста ОАО "Красный Октябрь". Петров от трудоустройства на данную работу отка-зался на основании того, что размер предложенной заработной платы существенно от-личается от его заработной платы на предыдущей работе (предлагалась оплата 9000 руб. в месяц, в то время как его оплата труда до увольнения из банка составляла 16000 руб. в месяц). В тот же день ему была предложена работа на основании гражданско-правового договора об оказании услуг по экономическому анализу страховых рисков на срок два месяца со страховой компанией "Ингосстрах". Петров также отказался от данного предложения, объясняя свой отказ тем, что органы государственной службы занятости обязаны трудоустроить обращающихся к ним граждан на постоянное место работы. Правомерны ли действия государственного органа по вопросам занятости в дан-ном случае? Охарактеризуйте порядок регистрации безработных граждан в органах государственной службы занятости? 38. Безработная Карпова была направлена органом государственной службы заня-тости на работу в ОАО "Кондитерское предприятие "Летен". Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское освидетель-ствование. Органы государственной службы занятости потребовали представить ре-зультаты медицинского обследования в	

		течение 10 дней. Указанное требование было выполнено Карповой. В свою очередь, Карпова по-требовала возмещения расходов на медицинское освидетельствование от службы заня-тости. Служба занятости отказалась возместить расходы, мотивируя такой отказ тем, что обязательства государственной службы занятости сводятся к трудоустройству и выпла-те пособий по безработице. Подобные же расходы служба занятости не должна возме-щать. Правомерно ли решение службы занятости? Если нет, то в каком порядке оно мо-жет быть обжаловано? Охарактеризуйте основные направления деятельности органов государственной службы занятости? 39. В территориальный орган государственной службы занятости обратился инва-лид Иевлев, в прошлом - монтажник. В результате заболевания, полученного на произ-водстве, Иевлевым была утрачена способность к выполнению работы по прежней про-фессии. До обращения в указанный орган занятости он не работал уже 3,5 года. В течение 10 дней с момента регистрации орган занятости предложил Иевлеву два варианта оплачиваемой работы, не соответствующей его профессии. От обоих вариантов Иевлев отказался, в результате чего он был снят с учета в государственной службе занятости. Иевлев обратился в суд о признании действий службы занятости незаконными, поскольку он считал, что ему обязаны были предложить пройти переподготовку. Какое решение примет суд? Назовите особенности трудоустройства инвалидов? 40. Степанов работал заместителем главного редактора по вопросам культуры в одной из газет, созданной в форме открытого акционерного общества. В связи с сокра-щением штата в организации он был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, полагая, что админи-страция нарушила процедуру увольнения по данному основанию. В частности, ему не была предложена другая работа, хотя в организации имелась вакантная должность по-мощника редактора информации о спорте. Ответчик иска не признал, поскольку утверждал, что обязательства по трудо-устройству уволенных работников принимает на себя государственная служба занято-сти, а не работодатель. Существуют ли у администрации какие-либо обязательства в сфере трудоустрой-ства работников, увольняемых по сокращению штата? Если да, то какие требования предъявляются к предлагаемой работе при увольнении по данному основанию? 41. В российское ОАО "Титаник" обратился гражданин Польши Ковальски с це-лью трудоустройства. Объявление о вакансии было опубликовано в газете "Работа для вас". Генеральный директор ОАО после длительных переговоров заключил с ним тру-довой договор в соответствии с российским законодательством. Государственный правовой инспектор, осуществляя государственный надзор за соблюдением законодательства о труде в данной организации, вынес постановление о применении штрафа в отношении руководителя. В обоснование такого решения он от-метил, что администрация игнорирует действующие нормы о привлечении иностран-ной рабочей силы (в частности, не было получено разрешение на заключение трудового договора с гражданином Польши).	

		Руководитель ОАО "Титаник" оспаривал постановление государственного ин-спектора, поскольку был уверен в том, что трудовое законодательство не распространя-ется на коммерческих юридических лиц, каковым является названное ОАО. Он также отметил, что при решении подобного вопроса в связи с заключением трудового договора с работающим в названном ОАО гражданином Беларуси юристы не нашли каких-либо правовых особенностей для трудоустройства иностранных работников. При этом он процитировал Конституцию РФ, в соответствии с которой иностранные граждане приравниваются в правах к российским гражданам. Более того, по мнению руководителя, он в любом случае не может быть привле-чен к ответственности за нарушение трудового законодательства, поскольку является единоличным исполнительным органом управления ОАО, избран Советом директоров и в его компетенцию включается круг полномочий по управлению финансово-хозяйственной деятельностью общества, в то время как ответственность за ведение кадровой работы в организации несет соответствующий отдел (инспекция кадров). Существуют ли какие-либо особые правила трудоустройства иностранных работ-ников в России? Распространяются ли на граждан Беларуси подобные правила? Обязан ли работодатель принимать на работу любого обратившегося к нему с це-лью трудоустройства на вакансию, о которой было заявлено в средствах массовой ин-формации?	
Владеть	владением навыками работы с внешними организациями в сфере регулирования труда	**Перечень тем для курсовой работы:** 52. Социальное партнерство в сфере труда 53. Тарифное соглашение как основная форма реализации социального партнерства. 54. Коллективный договор как основная форма социального партнерства на уровне предприятия. 55. Правовое регулирование занятости и трудоустройства 56. Социальная защита безработных 57. Расторжение трудового договора по инициативе работника 58. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя 59. Расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности 60. Увольнение работников за нарушение трудовой дисциплины 61. Правовое регулирование рабочего времени 62. Правовое регулирование отпусков 63. Правовое регулирование заработной платы 64. Особенности оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы 65. Дисциплинарная ответственность работников 66. Материальна ответственность работников 67. Материальна ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника 68. Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров 69. Правовые основы разрешения коллективных трудовых споров 70. Правовые вопросы охраны труда 71. Особенности регулирования труда в коммерческих организациях 72. Правовое регулирование труда женщин	

		73. Международно-правовое регулирование труда 74. Международные стандарты труда и их отражение в новейшем трудовом законодательстве. 75. Международно-правовое регулирование труда. 76. Единство публичных и частных начал в регулировании трудовых отношений. 77. Защита персональных данных работника. 78. Организация работодателем кадровой работы. 79. Правовая защита работника от незаконных увольнений и переводов. 80. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. 81. Соответствие трудового законодательства России международным нормам 82. Забастовка – крайняя форма социально – трудового конфликта 83. Профсоюзы и их роль в трудовых правоотношениях 84. Локальное регулирование трудовых отношений 85. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров на производстве 86. Запрет дискриминации при найме на работу 87. Совместительство и совмещение профессий 88. Ученический договор: правовая регламентация 89. Необходимые и факультативные условия трудового договора 90. Правовое регулирование перевода на другую работу 91. Правовые вопросы аттестации работников 92. Проблемы образования в РФ судов по трудовым делам и разработки трудового процессуального кодекса 93. Массовые увольнения: правовое регулирование 94. Правовое регулирование заработной платы в бюджетной сфере 95. Тарифная система заработной платы: правовое регулирование 96. Материальная ответственность работников за ущерб причиненный организации 97. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в связи с трудовыми отношениями 98. Правовое регулирование труда работников акционерных обществ 99. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц 100. Особенности правового регулирования труда работников образовательных учреждений 101. Особенности регулирование труда религиозных организаций 102. Особенности правового регулирования труда государственных служащих	
ОПК-5 способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации			
Знать	основы проведения исследований в контексте целей и задач своей организации	1. Понятие социальной и этической ответственности в современном обществе. 2. Понятие социальной политики, ее место в политике государства. 3. Экономическая и социальная политика, их взаимодействие, противоречия и способы их разрешения.	Основы теории управления

		4. Фундаментальные принципы реализации социальной политики. 5. Исторические этапы формирования и развития социальной политики за рубежом. 6. Модели социальной политики за рубежом как реализация основных концепций и подходов к развитию социальной политики. 7. Кризис теоретических подходов и практической социальной политики в конце XX в.: причины и проявления. 8. Реформирование социальной политики: основные направления и тенденции. 9. Направления реализации социальной политики государства. 10. Объекты и субъекты социальной политики, их роль и функции. 11. Роль экономических субъектов (организаций) в реализации социальной политики государства. 1. Организация: деятельность (действие) или организм (форма). 2. Организация в организаторской мысли. 3. Организация как объект менеджмента. 4. Организаторская мысль и теория организации. 5. Научное управление организацией. 6. Административная теория организации. 7. Бюрократическая теория организации. 8. Неоклассическая школа. 9. Школа человеческих отношений. 10. Школа поведенческих наук. 1. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов. 2. Сущность понятия «управление персоналом» с экономической точки зрения. 3. Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда 4. персонала. 5. Экономический подход к организации труда: основные задачи и функции. 6. Экономическая сторона организации труда на предприятие. 7. Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия 1. Понятие трудового права как отрасли права, его место в системе российского права. 2. Предмет и метод трудового права. Принципы трудового права. 3. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 4. Граждане и организации как субъекты трудового права. 5. Правовой статус профсоюзных организаций.	

		6. Социальное партнерство, ответственность сторон социального партнерства. 7. Коллективный договор: понятие, стороны, структура и содержание. 8. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. 9. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 1. Организационная структура. «Активная» и «высокоэффективная» организации. 2. Управление изменениями в организации. 3. Управление группами. Роль лидерства в организации 4. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 5. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 6. Система служебно-профессионального продвижения. 7. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 8. Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа. 9. Определение путей повышения эффективности деятельности управленческого аппарата. 10. Научная организация труда. Нормирование труда. 11. Трудовые процессы, их классификация, методы изучения 12. Опыт зарубежных стран в области управления персоналом. 13. Государственная система управления персоналом. 14. Трудовое правоотношение (понятие, субъекты, содержание, виды). Отличие трудовых правоотношений от гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда. Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений. 15. Правовой статус профсоюзных организаций. Социальное партнерство, ответственность сторон социального партнерства. 16. Коллективный договор: понятие, стороны, структура и содержание. Порядок заключения, изменения, прекращения коллективного договора. 17. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 18. Понятие, признаки и функции трудового договора. Содержание трудового договора. Виды трудовых договоров. Срочный трудовой договор. Порядок заключения тру-	

		дового договора. Испытание при приеме на работу. 19. Теории и концепции трудовой мотивации. 20. Инновационные подходы к построению системы мотивации. 21. Воздействие организационной культуры на систему мотивации. 22. Организация оплаты труда персонала. 23. Стимулирование труда в современных организациях. 24. Сущность грейдинга. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI) 25. Управление производительностью труда. 26. Структура социально-трудовых отношений. Государственное регулирование социально-трудовых отношений. 27. Удовлетворенность трудом. Методология измерения. 28. Управление занятостью населения. Безработица. 29. Конкурентоспособность персонала. Способы повышения конкурентоспособности персонала 30. Трудовые процессы. Нормирование труда. Повышение эффективности труда.	
Уметь	анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	1. Сущность понятия «управление персоналом» с экономической точки зрения. 2. Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда 3. персонала. 4. Экономический подход к организации труда: основные задачи и функции. 5. Экономическая сторона организации труда на предприятие. 6. Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия. Организационная структура. Реструктуризация. «Активная» и «высокоэффективная» организации. Управление изменениями в организации. Управление группами. Роль лидерства в организации Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. Система служебно-профессионального продвижения. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа. Определение путей повышения эффективности деятельности управленческого аппарата. Научная организация труда. Нормирование труда. Трудовые процессы, их классификация, методы изучения	

		Опыт зарубежных стран в области управления персоналом. Государственная система управления персоналом. Трудовое правоотношение (понятие, субъекты, содержание, виды). Отличие трудовых правоотношений от гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда. Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений. Правовой статус профсоюзных организаций. Социальное партнерство, ответственность сторон социального партнерства. Коллективный договор: понятие, стороны, структура и содержание. Порядок заключения, изменения, прекращения коллективного договора. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. Понятие, признаки и функции трудового договора. Содержание трудового договора. Виды трудовых договоров. Срочный трудовой договор. Порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу. Теории и концепции трудовой мотивации. Инновационные подходы к построению системы мотивации. Воздействие организационной культуры на систему мотивации.	
Владеть	навыками проведения исследований в контексте целей и задач своей организации	Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на	

		примере) 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации. 35. Система организации труда на предприятии и ее развитие. 36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения. 37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности. 38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала) 39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и	

		эффективность труда. 40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов. 41. Оценка уровня организации труда на предприятии. 42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии. 43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии. 44. Практика нормирования труда в организациях непроизводственной сферы. 45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика. 46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения. 47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект. 48. Управление социально-трудовой адаптацией. 49. PR в системе управления персоналом (на примере). 50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами. 51. Маркетинг социально-трудовой сферы. 52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере). 53. Оптимизация численности персонала (на примере). 54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере). 55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере). 56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере). 57. Планирование и развитие карьеры. 58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии. 59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива. 60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом. 61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации. 62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации. 63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом. 64. Совершенствование регламентации труда персонала. 65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале. 66. Совершенствование найма и отбора. 67. Организация процесса деловой оценки персонала. 68. Организация управления адаптацией персонала.	

		69. Организация системы обучения и развития персонала. 70. Организация системы обучения персонала. 71. Организация проведения аттестации персонала. 72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала. 73. Совершенствование управление кадровым резервом. 74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала. 75. Создание мотивационной среды на предприятии. 76. Управление персоналом в условиях подвижной среды. 77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
Знать	основы проведения исследований в контексте целей и задач своей организации	***Перечень теоретических вопросов к зачету*** 1.Особенности и модели рынка труда. 2. Понятие, структура трудовых ресурсов. 3. Соотношение понятий «экономически активное население» и «трудовые ресурсы». 4. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. 5. Численность населения и проблемы демографии в России. 6. Конкурентоспособность работника на рынке труда. 7. Движение трудовых ресурсов. 8. Миграция трудовых ресурсов и ее виды. 9. Миграционная политика, управление миграционными процессами. 10. Экстенсивный и интенсивный тип использования трудовых ресурсов. 11. Методы планирования трудовых ресурсов. 12. Соотношение понятий «рабочая сила», «персонал», «кадровая политика».	Исследование социально-экономических процессов на рынке труда
Уметь	анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	***Примерные практические задания по темам для зачета*** Тема № 1: Рынок труда и занятость. Проблемы занятости населения. 1.1. Количество работающих равно 180 чел., безработных – 20 чел., взрослых – 400 чел. Определите: • численность рабочей силы; • уровень безработицы; • уровень участия;	

		• долю безработных. 1.2. Уровень безработицы равен 7%, уровень участия – 60%. Определите долю безработных во взрослом населении. 1.3. Все население составляет 500 тыс. чел., из них: 120 тыс. чел. – не достигло трудоспособного возраста, 150 тыс. чел. – выбыло из состава рабочей силы, 23 тыс. чел. – безработные, 10 тыс. чел. – заняты неполный рабочий день и ищут работу. Определите: • численность рабочей силы; • уровень безработицы. 1.4. Определите уровень безработицы, используя следующие данные: • Население города……450 тыс. чел. • Дети до 16 лет……80 тыс. чел. • Пенсионеры……...60 тыс. чел. • Безработные……13 тыс. чел. • Военнослужащие……5 тыс. чел. • Работающие пенсионеры……..10 тыс. чел. • Студенты ВУЗов и техникумов……30 тыс. чел. • Домохозяйки……5 тыс. чел. 1.5. Предположим, что в данном году естественный уровень безработицы составлял 5%, а фактический – 8%. Определите величину отставания фактического Y (в %), а также объем Y (в млрд. долл.), потерянный из-за безработицы, если номинальный Y был равен 500 млрд. долл. 1.6. Экономические показатели безработицы в стране на 2015 год следующие: • фрикционная безработица - 3 %, • структурная безработица – 3 %,	

		• циклическая безработица – 10 %. Объём номинального ВНП составил 27600 ден. ед. при коэффициенте Оукена - 2,5 %. Определите, каков был бы объём ВНП, если безработица не превысила своего естественного уровня. 1.7. Уровень безработицы по состоянию на 2010 год составил 8,3 %. Задача правительства – снизить показатели безработицы до 6 %. Каким должен быть темп роста фактического ВНП для достижения этой цели? Коэффициент чувствительности ВВП к динамике циклической безработицы равен 2. 1.8. В условной экономической системе имеются следующие данные о составе населения на 2015 год: Численность рабочей силы – 350 млн. чел., безработные – 30 млн. чел., в том числе: • 15 млн. чел. стали безработными в результате банкротства предприятий; • 3 млн. чел. обучаются новой профессии; • 3 млн. чел. уволены в результате сокращения производства; • 5 млн. чел. уволены в результате переориентации предприятия на новые виды деятельности; • 4 млн. чел. не работают, так как имеют маленьких детей и престарелых родителей. Рассчитайте естественный и фактический уровень безработицы, используя закон Оукена. Определите потери, если номинальный валовой национальный продукт составил 4 млрд. ден. ед. 1.9. В США в 2005 г. доля безработных во взрослом населении составляла 4%, а доля экономически активного населения во взрослом населении – 66%. Определите уровень безработицы в данном году.	
Владеть	навыками проведения ис-	**Тест**	

	следований в контексте целей и задач своей организации	1. Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей: а) кол-ва безработных и трудоспособного населения; б) кол-ва безработных и экономически активного населения; в) кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте. 2. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот: а) сезонная; б) структурная; в) фрикционная; г) циклическая. 3. Вид безработицы, относящийся к кейнсианской: а) сезонная; б) структурная; в) циклическая. 4. Основные причины возникновения циклической безработицы: а) нарушение макроэкономического равновесия; б) несовершенство рынка труда; в) политика государства; г) действия профсоюзов; д) нет правильных ответов. 5. Рынок рабочей силы по степени государственного воздействия не делится на: а) контролируемый; б) неконтролируемый; в) черный. 6. По определению МОТ безработным является человек, который: а) не работает, но способен работать (готов приступить к работе и активно ищет работу в течение последних 4 недель); б) работает; в) не работает, не хочет работать.	

		7. По российским стандартам относятся к числу занятых: а) проходящие военную службу; б) временно отсутствующие на работе; в) писатели; г) все ответы верны; д) нет правильных ответов. 8. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени: а) спрос на рабочую силу; б) предложение рабочей силы; в) потребность в рабочих местах; г) вакансия. 9. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены: а) скрытая безработица; б) безработные; в) неучтённая безработица; г) явная безработица; д) скрываемая безработица. 10. Часть населения, по возрастному признаку относящаяся к молодёжи: а) 16-29; б) 16-31; в) 18-30; г) 18-29. 11. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы: а) рынок труда; б) коллективный договор; в) трудовые отношения. 12. Не относится к особенностям функционирования рынка труда: а) отсутствие не денежных аспектов сделки; б) высокая степень индивидуализации сделок;	

		в) большая продолжительность контакта продавца и покупателя; г) неотделимость права собственности на товар от его владельца. 13. Не является субъектом рынка: а) государство; б) работодатель; в) наёмные работники; г) институты повышающие квалификацию. 14. Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами: а) сегментация рынка труда; б) границы рынка; в) устойчивые рабочие группы; г) низкая мобильность трудовых ресурсов. 15. Характерные черты этого рынка труда – велика текучесть кадров, низкий уровень заработной платы, отсутствуют профсоюзы, практически не существует продвижение по служебной лестнице, технология производства примитивна: а) вторичный; б) первичный; в) незавершённый. 16. К компонентам рынка труда не относятся: а) объекты рынка труда; б) субъекты рынка труда; в) коллективный договор; г) рыночный механизм; д) инфраструктура рынка труда. 17. Для этого сегмента рынка труда характерно соревнование работников для занятия определённых рабочих мест. В его основе лежит горизонтальная и вертикальная внутренняя мобильность: а) внутрифирменного рынка труда; б) вертикального рынка труда; в) вторичного рынка труда;	

		г) внешнего рынка труда; д) обособленного рынка труда. 18. Составной частью текущего рынка труда не является: а) интегрированный рынок труда; б) открытый рынок труда; в) скрытый рынок труда. 19. Область пересечения совокупного спроса на труд с совокупным предложением труда: а) совокупный рынок труда; б) рынок труда; в) удовлетворенный спрос на труд. 20. Для данного рынка характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения и т.д.: а) первичный рынок труда; б) вторичный рынок труда; в) незавершенный рынок труда; г) идеальный рынок труда. 21. Метод проведения политики занятости, относящийся к прямому воздействию: а) фискальная политика; б) трудовое законодательство; в) коллективные договоры. 22. Метод проведения политики занятости, относящийся к косвенному воздействию: а) трудовое законодательство; б) финансовая политика; в) фискальная политика. 23. Типы государственного воздействия на занятость, которых не существует (2 ответа): а) прямые и косвенные; б) активные и пассивные; в) государственные и частные.	

		24. К пассивному типу воздействия государства на занятость относятся: а) социальная помощь незанятому населению; б) стимулирование спроса и предложения труда; в) меры помощи регионам	
Знать	– основы проведения аналитических процедур на уровне предприятия и использовать эти знания на междисциплинарном уровне	Вопросы к зачету: o Выбор и проектирование систем учёта и контроля затрат в организациях. o Основные модели учёта затрат. o Позаказный, попроцессный, попередельный, порционный методы учёта затрат и АВС-метод. o Учёт и контроль издержек производства и продаж продукции по видам расходов. o Учёт и исчисление затрат по местам формирования и центрам ответственности. o Учёт и распределение затрат по объектам калькулирования. o Нормативный учёт и стандарт-кост, директ-костинг. o Методы калькулирования как базы ценообразования. o Учет направлений деятельности по управлению персоналом.	Управленческий учет и учет персонала
Уметь	– применять на практике важнейшие аналитические процедуры на уровне предприятия (в части трудовых ресурсов), формулировать аргументированные выводы и составлять прогнозы	Практическое задание: Инженер-конструктор предоставил в бухгалтерию организации документы о наличии детей в возрасте 3,10 и 25 лет. По месту его основной работы начислена заработная плата по месяцам в следующих размерах, тыс.руб.: январь – 16; февраль – 17,8; март – 19; апрель – 16; май – 16,5; июнь – 16,5; июль – 10,2; август – 15; сентябрь – 15; октябрь – 16; ноябрь – 16,5; декабрь – 12. В марте и мае начислена материальная помощь на лечение по 8 тыс.руб. ежемесячно. Рассчитайте сумму налога на доходы физических лиц за текущий год.	
Владеть	– оценки значимости и практической пригодности полученных результатов (в части трудо-	Задание: Индивидуальный предприниматель ведет деятельность, облагаемую единым налогом на вмененный доход, на территории Правобережного р-на г.Магнитогорска Челябинской области. Он осуществляет розничную торговлю	

	вых ресурсов) для целей управления персоналом и выстраивания соответствующей стратегии	через магазин с площадью торгового зала 120 м^2. За квартал предпринимателем уплачены страховые взносы на обязательное пенсионное страхование при выплате вознаграждений наемным работникам в сумме 14,5 тыс.руб., выплачены пособия по временной нетрудоспособности наемным работникам в сумме 13,5 тыс.руб. Показатель базовой доходности при розничной торговле через залы – 1800 руб./м^2 в месяц, К1-1,4942, К2-0,21. Определите сумму единого налога на вмененный доход за первый квартал, которую должен уплатить индивидуальный предприниматель.	
Знать	- основные методы поиска, обобщения и анализа информации позволяющие диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации; - основные проблемы и процессы, происходящие в обществе и подходы к их классификации и разрешению; - основные положения макро- и микроэкономики, и их применение в практике управления организацией	**Тест:** 1. Настоящий Федеральный закон регулирует отношения, возникающие при: А) формировании и использовании информационных ресурсов на основе создания, сбора, обработки, накопления, хранения, поиска, распространения и предоставления потребителю документированной информации; Б) создании и использовании информационных технологий и средств их обеспечения; В) защите информации, прав субъектов, участвующих в информационных процессах и информатизации. Г) во всех случаях, перечисленных в ответах А,Б,В 2. Выберите верный вариант определения в соответствии с Федеральным законом от 20.02.1995 N 24-ФЗ «Об информации, информатизации и защите информации»; А) информатизация - организационный социально - экономический и научно - технический процесс создания оптимальных условий для удовлетворения информационных потребностей и реализации прав граждан Б) документированная информация (документ) - зафиксированная на материальном носителе информация с реквизитами, позволяющими ее идентифицировать; информационные процессы - процессы сбора и распространения информации; В) конфиденциальная информация - документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации;	Продвижение научной продукции

		2. Выберите неверное утверждение. Основными направлениями государственной политики в сфере информатизации являются: А) обеспечение условий для развития и защиты всех форм собственности на информационные ресурсы; Б)формирование и защита государственных информационных ресурсов; В)создание и развитие федеральных и региональных информационных систем и сетей, обеспечение их совместимости и взаимодействия в едином информационном пространстве Российской Федерации; Г) создание условий для качественного и эффективного информационного обеспечения исключительно органов государственной власти	
Уметь	- применять основные алгоритмы диагностирования и анализа социально-Экономических проблем в организации; - анализировать основные процессы, происходящие в обществе и оценивать их влияние на организацию; - применять экономические термины, законы и теории, рассчитывать экономические показатели;	**Задание 1:** Составьте аналитическую записку о влиянии экономической ситуации в России на рынок НТП.	
Владеть	- основными алгоритмами диагностирования и анализа социально-экономических проблем в организации; - опытом обобщения, анализа и адекватного восприятия информации для обработки экономических	**Задание 1:** Составьте перспективный план организации производства НТП в рамках научного подразделения в соответствии с текущей конъюнктурой рынка.	

	данных в соответствии с поставленной задачей; - экономической терминологией, лексикой и основными экономическим и категориями;		
Знать	- основные понятия и методы математического анализа -основные положения теории пределов и непрерывных функций, графики основных элементарных функций - методы дифференциального исчисления исследования функций, - методы интегрирования, - основные понятия теории вероятностей и математической статистики.	Теоретические вопросы (экзамен) 1. Матрицы. Виды матриц. Действия над матрицами. 2. Определитель. Определение, свойства определителя. 3. Невырожденная матрица. Обратная матрица. Ранг матрицы. 4. Системы линейных уравнений. Основные понятия. Совместность СЛАУ. 5. Решение невырожденных линейных систем. Формулы Крамера. Матричный метод. 6. Решение систем линейных уравнений методом Гаусса. 7. Системы линейных однородных уравнений. 8. Векторы. Линейные операции над векторами. Проекция вектора на ось. Модуль вектора. Направляющие косинусы. 9. Скалярное произведение векторов, его свойства. Приложения скалярного произведения в геометрии, физике. 10. Уравнения прямой на плоскости. 11. Уравнения плоскости в пространстве. 12. Последовательность. Предел последовательности. 13. Функция. Способы задания. Область определения. Основные элементарные функции, их свойства, графики. 14. Предел функции в точке. Предел функции в бесконечности. Односторонние пределы. 15. Бесконечно малые и бесконечно большие функции, связь между ними. Свойства бесконечно малых функций. 16. Теоремы о пределах. Раскрытие неопределенностей. 17. Замечательные пределы. 18. Сравнение бесконечно малых функций. Эквивалентные бесконечно малые функции и основные теоремы о них. Применение к вычислению пределов. 19. Непрерывность функции в точке. Точки разрыва и их классификация. 20. Основные теоремы о непрерывных функциях. Свойства функций непрерывных на отрезке. 21. Производная функции, ее геометрический и физический смысл. 22. Уравнения касательной и нормали к кривой. Дифференцируемость функции в точке. 23. Производная суммы, разности, произведения, частного функций. Производная сложной и обратной функций. 24. Дифференцирование неявных и параметрически заданных функций. Логарифмическое дифференцирование. 25. Производные высших порядков.	Математика

		26. Дифференциал функции. Геометрический смысл дифференциала. Основные теоремы о дифференциалах. 27. Применение дифференциала к приближенным вычислениям. 28. Основные теоремы дифференциального исчисления: Ролля, Лагранжа и Коши. 29. Правило Лопиталя. 30. Условия монотонности функций. Экстремумы функций. Необходимое и достаточное условия экстремума функции. 31. Наибольшее и наименьшее значения функции на отрезке. 32. Выпуклость графика функции. Точки перегиба. Необходимое и достаточное условия точек перегиба. 33. Асимптоты графика функции. 34. Понятие неопределенного интеграла, его свойства. Таблица основных неопределенных интегралов. 35. Методы интегрирования (замена переменной и интегрирование по частям). 36. Интегрирование квадратных трехчленов. Интегрирование дробно-рациональных функций. 37. Определение определенного интеграла, его свойства, геометрический и физический смысл. 38. Вычисление определенного интеграла. Формула Ньютона-Лейбница. Интегрирование подстановкой, интегрирование по частям. Интегрирование четных и нечетных функций в симметричных пределах. 39. Приложения определенного интеграла в экономике. 40. Несобственные интегралы. 41. Определение функции нескольких переменных. Область определения. Замкнутые и открытые области. Способы задания. 42. Частные производные функции нескольких переменных, их геометрический смысл. 43. Дифференцируемость и полный дифференциал функции нескольких переменных. Применение полного дифференциала к приближенным вычислениям. 44. Производная сложной функции нескольких переменных. Полная производная. 45. Дифференцирование неявной функции нескольких переменных. 46. Экстремум функции двух переменных. Необходимые и достаточные условия экстремума. 47. Условный экстремум функции двух переменных. 48. Наибольшее и наименьшее значения функции двух переменных в ограниченной замкнутой области.	
Уметь	- корректно выражать и аргументировано обосновывать положения предметной области знания и методов математического анализа для постановки и решения	***Примерные практические задания для экзамена:*** 1. Решить матричное уравнение X+3(A-B)=4C, где $A=\begin{pmatrix}1 & 3\\ -2 & -4\end{pmatrix}$, $B=\begin{pmatrix}3 & 8\\ -7 & 5\end{pmatrix}$, $C=\begin{pmatrix}8 & 6\\ -3 & 9\end{pmatrix}$. 2. Решить системы линейных алгебраических уравнений по формулам Крамера, матричным методом, методом Гаусса:	

	конкретных прикладных задач; – решать задачи по изучаемым теоретически разделам; – распознавать эффективные результаты обработки экспериментальных данных от неэффективных; – самостоятельно получать знания для решения задач творческого характера.	$\begin{cases} 3x_1 + 4x_2 + 2x_3 = 3 \\ 2x_1 - x_2 - 3x_3 = -3 \\ x_1 + 5x_2 + x_3 = -2 \end{cases}$ 3. 3. Даны координаты вершин пирамиды $A_1A_2A_3A_4$: $A_1\ 1;3;6$, $A_2\ 2;2;1$, $A_3\ -1;0;1$, $A_4\ -4;6;-3$. Найти: 1) длину ребра A_1A_2; 2) угол между ребрами A_1A_2 и A_1A_4; 3) угол между ребром A_1A_4 и гранью $A_1A_2A_3$; 4) площадь грани $A_1A_2A_3$; 5) объем пирамиды. 4. В треугольнике с вершинами А(2,1), В(5,3), С(-6,5) найти длину высоты из вершины А. 5. Написать канонические и параметрические уравнения прямой, проходящей через точки М(2,1,-1) и К(3,3,-1). 6. Составить уравнение плоскости, проходящей через точки А(1,0,2), В(-1,2,0), С(3,3,2). 7. Доказать, что прямые параллельны: $\frac{x+2}{3} = \frac{y-1}{-2} = \frac{z}{1}$ и $\begin{cases} x + y - z = 0 \\ x - y - 5z - 8 = 0 \end{cases}$. 8. Вычислите пределы: 9. а) $\lim\limits_{x\to\infty} \frac{1+4x-x^4}{x+3x^2+2x^4}$; б) $\lim\limits_{x\to 0} \frac{3x \cdot \arcsin 2x}{\cos x - \cos^3 x}$; в) $\lim\limits_{x\to 3} \frac{\sqrt{2x-1}-\sqrt{5}}{x-3}$. 10. Найдите $\frac{dy}{dx}$ для функций: а) $y = e^{4x-x^2}$. б) $\begin{cases} x = ctg2t\ , \\ y = \ln \sin 2t\ . \end{cases}$ 11. Найти неопределённый интеграл: а) $\int \sin 3x \cdot \cos 5x dx$, б) $\int \frac{1-\cos x}{(x-\sin x)^2} dx$. в) $\int (2x+5) \cdot e^x dx.$ 12. Вычислить определенный интеграл $\int\limits_2^{\sqrt{20}} \frac{x dx}{\sqrt{x^2+5}}$. 13. Найти площадь фигуры, ограниченной линиями: $x = 4,\quad y^2 = 4x.$ 14. Найти и построить область определения функции $u = \sqrt{9-x^2-y^2} + (x-y)^3$.	

		15. Найти полный дифференциал функции: $z = x^3 \ln y - \sin 2xy.$ 16. Найти частные производные первого порядка функции: $z = 5x^2y^3 + \ln(x + 4y).$ 17. Написать уравнение касательной плоскости и нормали к поверхности $z = \sqrt{x^2 + y^2}$ в точке (3, 4, 5).	
Владеть	- навыками самостоятельного решения задач: выполнять творческие (исследовательские) проекты, применяя известные математические методы и модели, применять знания в нестандартной ситуации; - навыками и методиками обобщения результатов решения; - практическими навыками использования математических понятий и методов (изучаемых разделов математики) при решении прикладных задач; - навыками обобщения результатов решения, результатов обработки статистического эксперимента; - способами оценивания значимости и практической пригодности полученных результатов.	***Примерные практические задания*** **Задание 1.** Систематизируйте и обобщите все ключевые понятия и приемы решения типовых задач по теме «Производная» и «Применение производной при исследовании функций». Результат оформите в виде таблицы. **Задача 2.** Для решения задачи сделайте схематический чертеж и получите функциональную зависимость по указанию к задаче. Найдите область определения этой функции по смыслу задачи. Вычислите значения этой функции при трех различных значениях аргумента. Исследуйте функцию на наибольшее и наименьшее значения. Ответьте на вопрос задачи. «Сечение тоннеля имеет форму прямоугольника, завершенного полукругом. Периметр сечения 18 м. При каком радиусе полукруга площадь сечения будет наибольшей?» Обозначьте радиус полукруга через r и выразите площадь S сечения как функцию от r: $S = S(r)$. ***Примерные прикладные задачи и задания*** **Задание 1**. Пусть функция затрат при производстве апатитового концентрата имеет вид: К(Х)= $2X + \sqrt{X - 1}$. Определить предельные издержки производства при увеличении объёма выпуска на $\chi_1 = 2$ ед. и на $x_2 = 10$ ед. **Задание 2.** Предприятие производит Х единиц продукции. Установлено, что зависимость финансовых накоплений от объёма выпуска задаётся формулой: $f(x) = -0{,}02x^3 + 600x - 1000$. Определить максимально возможную величину финансовых накоплений. **Задание 3.** Цементный завод производит Х тонн цемента в день. По договору н должен ежедневно поставлять строительной фирме не менее 20 тонн цемента. Производственные мощности завода таковы, что выпуск не может превышать 90 тонн в день. Определить: 1) при каком объёме производства удельные затраты производства будут наибольшими (наименьшими); 2) выгодно ли строительной фирме быть единственным партнёром заво-	

		да. Функция суммарных затрат имеет вид: $K(x) = -x^3 + 98x^2 + 200x$.	
ОПК-6 владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения			
Знать	основы логического мышления	**Перечень теоретических вопросов к зачету:** 1. Сущность теории принятия решений, ее элементы. 2. Понятие и основные характеристики управленческого решения. 3. Управленческие решения и их сущность. 4. Управленческое решение как процесс и как выбор. 5. Признаки управленческого решения и его структура. 6. Системы принятия решений. 7. Участники процесса принятия управленческого решения. 8. Понятие и виды управленческих проблем. 9. Характер управленческих проблем. 10.Проблемная ситуация и факторы, влияющие на нее. 11.Формы разработки управленческих решений. 12.Формы реализации управленческих решений. 13.Классификация и типология управленческих решений. 14.Соотношение интуиции, суждений и рациональности в управленческих решениях. 15.Удовлетворительные, допустимые и оптимальные решения в организациях. Теория ограниченной рациональности. 16.Требования к управленческим решениям и условия их достижения. 17.Качество управленческих решений. Условия и факторы, влияющие на качество управленческих решений. 18.Условия и факторы, организационные и психологические предпосылки качества управленческого решения. 19.Эффективность управленческого решения. Показатели и критерии эффективности управленческого решения. 20.Аспекты эффективности управленческих решений. 21.Взаимосвязь целей и решений в организациях. 22.Стратегические и тактические управленческие решения.	Методы принятия управленческих решений

		23.Системный и ситуационный подходы к разработке управленческих решений. 24.Инициативно-целевая технология разработки управленческого решения. 25.Программно-целевая технология разработки управленческого решения. 26.Регламентная технология разработки управленческого решения. 27.Основные этапы разработки управленческого решения и их краткая характеристика. 28.Организация процесса разработки управленческих решений. 29.Информация в процессе принятия управленческих решений. 30.Задачи и модели процесса разработки управленческого решения, факторы, влияющие на данный процесс. 31.Определение проблемы при разработке управленческого решения. 32.Постановка цели принятия управленческого решения и критерии выбора. 33.Разработка и оценка альтернатив при разработке управленческого решения. 34.Системный подход к разработке управленческого решения.	
Уметь	обнаруживать ошибки, фальсификацию и демагогию в социально-политических и правовых высказываниях.	***Примерные практические задания для зачета:*** ***Ситуация 1.*** Вы главный менеджер на крупной фирме по производству всемирно известных сигарет. У фирмы имеются многочисленные фабрики по всему миру. Она достигла большого объема продаж. Появилась возможность открыть еще фабрику в одной из стран СНГ, и от вас зависит решение – подписать новый контракт или нет. С одной стороны, строительство данной фабрики обеспечит новыми рабочими местами этот регион, тем самым решится актуальная для этого региона проблема безработицы; с другой – это принесет большой доход вашей фирме. Однако вы, занимаясь производством и продажей крупных партий сигарет, до сих пор не были убеждены в том, что курение вызывает рак. Недавно вам в руки попал отчет об исследовании, в котором была установлена прямая связь между курением и онкологическими заболеваниями. *Вопросы*: Какое решение вы примете? Подпишите ли вы контракт или нет? Почему?	

		Ситуация 2. Вы менеджер по маркетингу на фирме, выпускающей бытовую технику. Фирма при помощи дорогостоящих исследований попыталась усовершенствовать один из выпускаемых товаров – пылесос. Пылесос по-прежнему не ионизирует воздух, хотя именно к этому результату пытались прийти в результате исследований. Поэтому новый пылесос не стал по-настоящему усовершенствованной новинкой. Вы знаете, что появление надписи «Усовершенствованная новинка» на упаковке и рекламе средств массовой информации повысит значительно сбыта такого товара. *Вопросы*: Какие действия вы предпримите? Почему? ***Ситуация 3.*** Вы менеджер на фирме, производящей программные продукты для ПЭВМ. На одной из презентаций вы знакомитесь с молодой дамой (молодым человеком), которая (ый) недавно была (был) управляющей (им) на фирме-конкуренте. По какой-то причине она (он) была (был) уволена (ен) и теперь держит обиду на эту фирму. Вы можете начать ухаживать или, наоборот, принять ухаживания. Или можете взять ее (его) на работу. В ином случае, можете просто пообещать взять ее (его) на работу. Обида так сильна, что она (он) с удовольствием расскажет обо всех планах конкурента. *Вопросы*: Как вы поступите? Почему? ***Ситуация 4***. Вы менеджер по производству на фирме, выпускающей холодильники. Недавно вы узнали, что конкурирующая фирма придала своим холодильникам свойство, которого в ваших холодильниках нет, но оно окажет большое влияние на сбыт. Например, в холодильниках «NO FROST» теперь можно хранить продукты не только в вакуумной упаковке, но и обычные, не боясь их усыхания. На ежегодной специализированной выставке фирмы-конкурента будет офис для гостей, и на одном из приемов для своих дилеров глава фирмы расскажет им об этом новом свойстве холодильника и о том, каким образом это было достигнуто. Вы можете послать своего сотрудника на этот прием под видом нового дилера, чтобы узнать о нововведении. *Вопросы*: Пойдете ли вы на такой шаг? Почему? ***Ситуация 5***. Вы главный менеджер известной фирмы и изо всех сил стараетесь добиться заключения выгодного контракта на большую сумму продаж с одной компанией. В ходе переговоров узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У вас нет желания брать его к	

		себе на работу, но, если вы намекнете ему об этой возможности, он скорее всего передаст заказ именно вам. *Вопросы*: Как вы поступите? Почему? ***Ситуация 6***. Вы – менеджер по маркетингу и хотите сделать выборочный опрос потребителей об их реакциях на товар конкурента. Для этого вы должны провести опрос якобы от лица несуществующего «Института маркетинга и конъюнктуры рынка». *Вопросы*: Сделаете ли вы такой опрос? Почему?	
Владеть	навыками восприятия, обобщения и анализа информации	**Примерный перечень тем для самостоятельной работы:** *Методы, применяемые на этапе диагностики проблем:* 1. Методы сравнений и факторный анализ 2. Моделирование 3. Экономико-математическое моделирование 4. Теория массового обслуживания (теория очередей) 5. Теория запасов (управления запасами) 6. Экономический анализ 7. Методы прогнозирования (качественные и количественные) 8. Метод корреляционно-регрессионного анализа *Методы генерации альтернатив:* 9. Метод мозгового штурма 10. Метод Дельфи 11. Метод номинальной групповой техники 12. Эвристические методы 13. Методы соединения альтернатив включают: морфологический анализ; методы сценариев; метод анализа иерархий; дерево решений; метод принудительных связей; методы Гордона. *Методы, применяемые на этапе оценки и выбора альтернатив:* 14. Экспертные оценки (экспертная классификация, метод экспертных кривых) 15. Экспертные суждения 16. Экспертное ранжирование (метод простой ранжировки, метод непосредственной оценки, метод парных сравнений)	

		17. Критериальные методы (прямые методы, методы порогов несравнимости)	
Знать	основы логического мышления	***Перечень теоретических вопросов к зачету*** 13. Результативность трудовых ресурсов. 14. Трудовой потенциал человека. 15. Структура модели человека в социально-экономических системах. 16. Понятие занятости. Принципы занятости. 17. Полная, рациональная, эффективная занятость. 18. Виды и формы занятости. 19. Понятие безработицы. Виды безработицы. Измерение безработицы. 20. Сущность и содержание скрытых форм безработицы. 21. Структура и задачи службы занятости. 22. Рынок труда как регулятор занятости, безработицы.	Исследование социально-экономических процессов на рынке труда
Уметь	обнаруживать ошибки, фальсификацию и демагогию в социально-политических и правовых высказываниях.	***Примерные практические заданияпо темам для зачета*** 1.10. Численность населения составляет 100 млн. чел., из них: 24 млн. чел. – дети до 16 лет, а также люди, находящиеся в длительной изоляции; 30 млн. чел. – выбыло из состава рабочей силы; 6.9 млн. чел. – безработные; 1 млн. чел. – работники, занятые неполный рабочий день и ищущие работу. Определите: • численность рабочей силы; • уровень безработицы. 1.11. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости за несколько лет. Год 1-й 2-й 3-й 4-й 5-й Рабочая сила 82500 84900 89100 93200 95300 Работающие 80700 83100 85500 86200 87000 Безработные Уровень безработицы Рассчитайте численность безработных и уровень безработицы для	

каждого года. Данные занесите в таблицу. Как можно объяснить одновременный рост числа занятых и уровня безработицы?

1.12. Номинальный Y в некотором году составил 1000 млрд. долл. Естественный уровень безработицы составил в этом же году 6%, а фактический – 8%. Используя закон Оукена,

Определите потенциальный Y данного года.

Тема № 2: Уровень и качество жизни. Изменение стоимости жизни.

2.1. По приведенным в таблице данным *рассчитайте* индексы Ласпейреса, Пааше и Фишера. Сделайте выводы.

Товар	Объем производства, шт.		Цена, руб./ шт.	
	2015 г.	2016 г.	2015 г.	2016 г.
A	45	70	9	18
B	100	90	12	18

2.2. Заполните таблицу, сделайте выводы.

Год	Номинальный Y	Дефлятор (в %, 2006=100)	Реальный Y
2013	1700	50	
2014	2100	70	
2015	3200	100	
2016	4800	120	

2.3. По приведенным ниже данным рассчитайте недостающие показатели и сделайте соответствующие выводы:

Годы	1	2	3	4	

НоминальныйY(млрд.руб.)	40		800	350	240
Индекс цен (%)		30	35	50	
Реальный Y (млрд. руб.)	200	400			200

2.4. Номинальный Y Великобритании за 2010 год увеличился с 480 млрд. руб. до 600 млрд. руб., а дефлятор Y – со 120 до 150%.

Определите, как изменилась величина реального Y страны?

2.5. В данном году в Ватикане произведено 22 кг муки и 60 кг яблок. Цена муки – 4 руб./кг, цена яблок – 6 руб./кг. В базовом году цена яблок составляла 5 руб./кг, а цена муки была такой же.

Вычислите дефлятор Y.

2.6. Данные об объемах продаж и ценах картофеля на двух рынках представлены в таблице.

Определите индивидуальный индекс цены картофеля.

Рынок	Объем продаж, кг		Цена, руб./кг	
	2015 г.	2016 г.	2015 г.	2016 г.
Первый	40	50	10	15
Второй	80	70	12	14

Владеть	навыками восприятия, обобщения и анализа информации	**Тест** Тест №2 25. К активному государственному воздействию на занятость не относятся меры: а) проведение общественных работ; б) стимулирование самозанятости;

		в) меры помощи регионам; г) социальная помощь. 26. Приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики: а) переподготовка; б) первоначальная подготовка; в) получение высшего профессионального образования; г) обучение вторым и смежным профессиям. 27. Условия обеспечения полной занятости населения: а) безработица соответствует естественному уровню; б) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью; в) заняты все имеющиеся рабочие места. 28. Наемные работники относятся к следующему элементу рынка труда: а) субъектам; б) объектам; в) инфраструктура; г) механизм рынка труда. 29. Целью государственной политики в области занятости не является (3 ответа): а) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости; б) изучение рынка труда; в) достижение международных стандартов в области качества жизни; г) социальное страхование безработных. 30. Механизм рынка труда включает: а) спрос и предложение труда; б) цена труда; в) конкуренция; г) все ответы верны. 31. Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы: а) модель рынка труда США; б) японская модель рынка труда; в) шведская модель;	

		г) российская модель рынка труда. 32. Рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение работников: а) модель рынка труда США; б) японская модель рынка труда; в) шведская модель; г) российская модель рынка труда. 33. Наиболее активная политика занятости проводится в условиях: а) модели рынка труда США; б) японской модели рынка труда; в) шведской модели; г) российской модели рынка труда. 34. Нестандартные формы занятости: а) работа неполный рабочий день; б) временная занятость; в) надомный труд; г) деление рабочих мест; д) все ответы верны. 35. Дополнительная форма использования рабочей силы вовлеченного в трудовую деятельность работника: а) вторичная занятость; б) безработица; в) первичная занятость; г) расширение трудовых функций. 36. Участие предприятий в регулировании рынка руда обеспечивается формированием: а) структуры предложения на рынке труда; б) структуры спроса на рабочую силу; в) объема найма работников; г) характеристик найма работников. 37. Отсутствие достаточного спроса на данный труд в конкретной сфере хозяйственной деятельности обусловлено изменениями как в потребительском спросе, так в технологии производства и формирует:	

		а) фрикционную безработицу; б) структурную безработицу; в) циклическую безработицу; г) временную безработицу. 38. Естественный уровень безработицы определяется как результат суммирования: а) фрикционной и структурной безработицы; б) фрикционной и циклической; в) фрикционной, циклической и структурной безработицы; г) нет верного ответа. 39. Закон Оукена оперирует следующими показателями (исключите лишнее): а) естественный уровень безработицы; б) фактический уровень безработицы; в) среднегодовой темп инфляции; г) объем ВНП. 40. Гражданин не признается безработным, если: а) не желает быть признанным безработным; б) отказался от 2-х вариантов подходящей работы; в) представил фиктивную справку о средней заработной плате; г) все ответы верны; д) нет правильного ответа. 41. Поясните, что означает полная занятость населения: 1. Полное отсутствие безработных. 2. В экономике существует только структурная безработица. 3. Циклическая безработица равна нулю. 4. Ни при каких условиях она не существует. 42. Человек, который болен и не может работать: 1. Относится к разряду занятых. 2. Относится к безработным. 3. Не учитывается в составе рабочей силы. 4. Рассматривается как не полностью занятый. 5. Рассматривается как потерявший надежду найти работу.	

		43.Согласно закону Оукена, двухпроцентное превышение фактического уровня безработицы над его естественным уровнем означает, что отставание фактического объёма ВНП от реального составляет: 1. 2 % 2. 3 % 3. 4 % 4. 5 % 5. Значительно больше , чем 5 %. 44. В автомобильной промышленности из-за смены моделей работники временно теряют работу. Это пример: 1. Фрикционной формы безработицы; 2. Структурной формы безработицы; 3. Циклической формы безработицы; 4. Все ответы верны. 45. В условиях полной занятости уровень фрикционной безработицы должен: 1. Равняться нулю; 2. Быть менее 1 %; 3. Быть меньше, чем уровень циклической безработицы; 4. Все предыдущие ответы неверны. 46. Работник, уволившийся добровольно, входит в состав рабочей силы, но пока ещё не нашёл работу. Это пример: 1. Фрикционной формы безработицы; 2. Структурной формы безработицы; 3. Циклической формы безработицы; 4. Нет верного ответа. 47. Человек, который надеется вскоре снова получить работу: 1. Относится к разряду занятых; 2. Относится к безработным; 3. Не учитывается в составе рабочей силы; 4. рассматривается как не полностью занятый; 48. На предприятии при среднесписочной численности работающих 5000 человек в течение года уволено 400 человек, а принято 500 человек.	

		Коэффициент сменяемости кадров равен: а) 8 %; б) 80 %; в) 18 %; г) 0,8 %. 49. Если гражданин зарегистрирован в службе занятости, не имеет работы, занимается ее поиском и готов приступить к работе, это является (.....) условием для отнесения его к категории безработных: а) необходимым; б) достаточным; в) необходимым и достаточным. 50. Найти общий коэффициент миграции, если численность мигрантов за год равна 50 тыс. человек при средней численности населения региона 3,5 млн. человек: а) 14,3%; б) 24,3%; в) 0,01%; г) 114,3 %. 51. Рассчитать коэффициент выбытий, если с территории региона выбыло 12 тыс. человек при среднегодовой его численности 1,2 млн. человек за год: а) 100; б) 1; в) 10; г) 0,0001. 52. Рассчитать коэффициент прибытий, если на территорию региона прибыло 8 тыс. человек при среднегодовой его численности 0,2 млн. человек за год: а) 0,0004; б) 40; в) 14; г) 4. 53. Регулярные ежедневные передвижения населения из одного	

		населенного пункта в другой и обратно, на работу или учебу называются: а) постоянной миграцией; б) внешней миграцией; в) маятниковой миграцией; г) циклической миграцией. 54. К факторным доходам населения относятся (выберите 3 правильных ответа): а) пенсия; б) заработная плата; в) доходы от предпринимательской деятельности; г) пособие; д) наследство; е) проценты; ж) стипендия.	
Знать	основы логического мышления	Раскройте понятие профессиональной переподготовки как вида профессионального обучения. С чем связана необходимость повышения квалификации персонала? Как меняется уровень подготовки специалиста после получения профессионального образования? Перечислите характерные особенности цикла профессиональной переподготовки персонала. Какие инструменты используются при принятии решения о необходимости переподготовки и повышения квалификации персонала организации?	Основы профессионального развития персонала
Уметь	обнаруживать ошибки, фальсификацию и демагогию в социально-политических и правовых высказываниях.	1. Обучение, которое необходимо из-за изменений на рынке труда, изменения специальности, трудовых способностей работника это: a. переподготовка b. повышение квалификации c. профессиональная подготовка d. производственное обучение 2. Обучение, связанное с изменением характера и содержания труда специалистов определенной должности, устареванием знаний это: a. повышение квалификации b. профессиональная подготовка	

		c. производственное обучение d. переподготовка 3. Через несколько лет после получения профессионального образования уровень подготовки специалиста постепенно: a. возрастает b. понижается c. остается неизменным d. становится узкоспециализированным 4. Высокая мотивация и стремление действовать характеризует сотрудников следующих уров-ней развития: a. 1 уровня b. 1 и 2 уровня c. 3 уровня d. 1 и 3 уровня 5. Для принятия решения о необходимости переподготовки и повышения квалификации персо-нала организации используется: a. маркетинговый анализ рынка b. анализ конкурентной среды организации c. наставническая работа d. матрица анализа навыков и компетенций сотрудников 6. Одна из форм профессиональной переподготовки и повышения квалификации на рабочем месте: a. кейсы b. деловые игры c. самостоятельное обучение d. ротация	
Владеть	навыками восприятия, обобщения и анализа информации	Охарактеризуйте формат профессиональной переподготовки и повышения квалификации, при котором игровые техники применяются в неигровых процессах. В каком формате обучения используются технологии размещения информации (изображения, видео, текста, графики) поверх экрана любого устройства? Какой метод предполагает обучение небольшими порциями за короткое время, как правило, доступное через мобильное устройство или Интернет-ресурс?	

		Назовите цель и перечислите основные этапы внедрения профессиональных стандартов. Какой метод наиболее оптимален для отработки практических профессиональных навыков? Какой метод обучения предполагает наблюдение сотрудника за работой коллег с лучшими и худшими результатами? Какой метод обучения предполагает, что два человека работают вместе как единое целое, чтобы контролировать и помогать друг другу? Назовите систему подтверждения личности и результатов прохождения онлайн-экзаменов и тестов. Опишите стили лидерства, которые эффективны при работе с сотрудниками разных уровней развития.	
Знать	основы логического мышления	**Перечень теоретических вопросов к зачету:** 1. Место и роль регионоведения в основной образовательной программе. Цели и задачи курса, требования к результатам освоения дисциплины. 2. Объект и предмет регионоведения. 3. Историография и источниковедение регионалистики. 4. Геополитические теории регионоведения. 5. Социальные, экономические и географические теории регионоведения. 6. Теория Больших многомерных пространств в регионоведении. 7. Методологические основы регионоведения. 8. Основные категории регионоведения. 9. Предметное поле политической регионалистики. 10. Принципы региональной политики в инновационном аспекте. 11. Природная среда как фактор регионализма. 12. Этнический фактор регионализма. 13. Демографический фактор регионализма. 14. Расселение как фактор регионализма. 15. Конфессиональный фактор регионализма. 16. Политико-географический фактор регионализма. 17. Социально-экономический фактор регионализма. 18. Соотношение понятий «культура», цивилизация», «регионализм». 19. Цивилизационные пространства современного мира.	Регионоведение

		20. Организация государственного единства Киевской и удельной Руси. 21. Органы регионального управления сословно-представительной монархии Руси. 22. Органы регионального управления Российской империей периода абсолютизма. 23. Региональное управление Российской империей во второй половине XIX в. 24. Органы регионального управления России в начале XX в. 25. Экономический фактор в государственном механизме России эпохи монархий. 26. Органы регионального управления Россией в межреволюционный период 1917 г. 27. Становление и развитие организации государственного единства РСФСР и СССР в период диктатуры пролетариата. 28. Эволюция советского федерализма в эпоху социалистического государства рабочих и крестьян. 29. Региональная политика социалистического общенародного государства. *30.* Советский опыт экономического районирования СССР. .	
Уметь	обнаруживать ошибки, фальсификацию и демагогию в социально-политических и правовых высказываниях.	***Примерные практические задания для зачета:*** 1. Как соотносятся экономическая и физическая география? Каковы общие черты и главные различия экономико-географических и физико-географических объектов? 2. Охарактеризуйте макро-, мезо- и микроположение любого административного центра региона – субъекта Российской Федерации. 3. Охарактеризуйте географическое положение России. С какими государствами наша страна граничит по суше и по морю?. Изменилось ли, на Ваш взгляд, политико- и экономико-географическое положение России в последние годы? 4. Объясните, какое научное и практическое значение имеет сеть крупных экономических районов. Опишите ее достоинства и недостатки. 5. Какие демографические и экономические факторы оказывают наиболее сильное влияние на уровень безработицы в том или ином регионе России (на примере 2-3 регионов). 6. Дайте определение экономической зоны (макрорайона). Укажите, ка-	

		кие экономические зоны выделяются в современной России. Опишите их состав и географическое положение, особенности современных социально-экономических проблем и основные направления развития в среднесрочной перспективе.	
Владеть	навыками восприятия, обобщения и анализа информации	**Примерный перечень тем контрольной работы:** 1. Особенности развития Центрального региона РФ 2. Экономико-географические аспекты развития Волго-Вятского региона Российской Федерации 3. Особенности экономического развития Поволжского региона 4. Центрально-Черноземный регион. Особенности развития 5. Особенности развития Уральского региона России 6. Экономико-географические аспекты Западной Сибири 7. Экономико-географические аспекты Восточной Сибири 8. Особенности развития Дальневосточного региона РФ 9. Северо-Кавказский регион. Экономический аспект 10. Особенности развития Северного региона России 11. Экономико-географический аспект развития Северо-Западного региона Российской Федерации **«Визитная карточка» экономического района.** 1. Основные сведения о регионе и его положении на территории страны. 2. Составляющие региона (автономные округа, республики, края, области). **Историко-географические особенности развития региона** (характеристика важнейших этапов развития с точки зрения формирования территории, населения и хозяйства). **Хозяйственная оценка природных ресурсов региона** В рамках этого блока задача стоит в том, чтобы выявить уровень самообеспеченности основными видами природных ресурсов: • наличие запасов полезных ископаемых (в том числе энергоносителей); • объем добычи и структура добываемого минерального сырья. На этой основе следует выбрать концептуальные подходы к развитию сырьевой базы полезных ископаемых. Для характеристики отдельных видов природных ресурсов применяются	

		следующие показатели. а) *Земельные ресурсы*. В свою очередь они включают: • качество почв, распределение земельного фонда по природным зонам, структуру землепользователей; • качество сельскохозяйственных угодий региона по типам и видам почв; • распределение земельного фонда по категориям, угодьям и пользователям: всего, в единицах физического объема и в процентах. б) *Лесные ресурсы*. Для их характеристики применяют следующие показатели: • лесистость территории, преобладающие породы деревьев; • лесорастительные зоны: хвойные, хвойно-широколиственные, смешанные, лиственные; • запасы лесонасаждений в (га и %) с указанием преобладающих пород (молодняки, средневозрастные, приспевающие, спелые, переспелые). Кроме то того необходимо отразить баланс ввоза-вывоза лесорастительного сырья. в) *Водные ресурсы*. Для характеристики этого блока применяют следующие показатели: • густота речной сети, наличие судоходных рек; • использование воды, млн. куб. м (промышленностью, сельским хозяйством, населением); • процент очистки сточных вод; • рыбные запасы и охотничьи ресурсы, курортно-рекреационные ресурсы; • промысловый запас и возможности улова (добычи) в регионе; важнейшие виды добываемых животных и рыб; • система особо охраняемых природных территорий; • общая площадь заповедников, заказников в процентах к общей площади региона (при научно обоснованной норме 3%). Решение задач экологического регулирования социально-экономического развития региона требует количественной оценки воздействия производственно-хозяйственной деятельности на природную среду. Основой такой оценки могут служить удельные показатели, характеризующие соотно-	

		шение экономических результатов производственно-хозяйственной деятельности и размеров связанного с ней вмешательства в природную среду, т.е. экологичность производства. Важнейшими факторами экологичности производства являются: • технический уровень производства; • отраслевая структура промышленности и сельского хозяйства, количество и структура потребляемого топлива; • ассортимент производимой продукции. Размещение производства в регионе должно осуществляться в рамках заданных экологических ограничений, в качестве которых могут быть приняты: • лимиты (квоты) годовых объемов выбросов с учетом их поэтапного снижения и доведения до нормального уровня; • лимиты (квоты) предельно допустимого использования (изъятия) природных ресурсов по отдельным территориям и предприятиям, при которых сохраняется экологическое равновесие. **Отраслевая структура производства в регионе** Она дается в разрезе важнейших взаимосвязанных комплексов, производств: *Топливно-энергетический комплекс* включает в свой состав энергетику, развитие энергетических сетей. Для этих целей составляется энергетический баланс региона. Последний отражает производство и потребность в энергоресурсах по видам. *Машиностроительный и оборотный комплексы*. Для их характеристики применяют баланс производства и ввоза-вывоза продукции машиностроительного комплекса. Кроме того, дается перечень крупнейших предприятий ВПК с указанием вида выпускаемой продукции. *Комплекс конструкционных материалов* включает в свой состав металлургическую, химическую и деревообрабатывающую промышленность. Здесь же указывается номенклатура выпускаемой продукции, крупнейшие предприятия отрасли, баланс ввоза-вывоза готовой продукции. *Агропромышленный комплекс*. Он характеризуется следующими показателями: объем производства сельскохозяйственной продукции (по видам: растениеводство, животноводство); объем производства промышленности, перера-	

		батывающей продукцию сельского хозяйства (по видам); баланс ввоза-вывоза продукции АПК. Указывается производство сельскохозяйственной продукции на душу населения региона. *Комплекс по производству предметов потребления.* *Легкая промышленность*. В состав этого комплекса входят лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность. По нему составляется баланс ввоза-вывоза готовой продукции, материалов, сырья. *Транспорт и дорожное хозяйство региона; связь*. Задача системы показателей данного комплекса состоит в том, чтобы определить место региона в транспортном комплексе страны. Для этого применяются показатели, характеризующие уровень обеспеченности транспортными средствами, а также трубопроводным транспортом, железными дорогами и автодорогами. Плотность железных и автодорог (км на 1000 кв. км территории). *Строительный комплекс*. Для его характеристики дается описание крупнейших строительных фирм региона, отражаются годовой объем строительно-монтажных работ, характеризующий возможности комплекса, процент ветхого жилого фонда, а также объем заказов на строительство со стороны бизнеса и домохозяйства.	
ОПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других			
Знать	Способы контроля и оценки эффективности деятельности членов команды	Вопросы к зачету Управление взаимоотношениями в команде Определение общения. Функции общения. 3. Проблемы, барьеры, ошибки в общении. 4. Отражение проблемы общения в теоретических концепциях. 5. Источники распознавания состояний партнера. 6. Интерпретация невербального поведения партнера. 7. Гендерные особенности в деловом общении. 8. Инструменты управления командными взаимоотношениями. 9. Работа с конфликтами в команде. 10. Трудности работы в команде.	Технология командообразования и саморазвития
Уметь	Работать на общий ре-	Познакомьтесь с тренинговыми упражнениями, направленными	

	зультат, работать с коллегами, организовывать и координировать деятельность людей	на командообразование.	
Владеть	Навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Вы – руководитель молодой, динамично развивающейся компании. Ее численность – 150 человек. Разработайте план мероприятий, направленных на формирование команды. Программа должна включать в себя указание мероприятий, сроков проведения, ответственных лиц, затрат.	
Знать	основы кооперации, работы на общий результат	***Перечень теоретических вопросов к экзамену:*** 1. Источники привлечения персонала. 2. Отбор персонала. Методы отбора. 3. Приемное интервью. Виды интервью. 4. Сущность профориентации и адаптации персонала. 5. Развитие персонала 6. Переподготовка и повышение квалификации персонала. 7. Формы обучения персонала. 8. Мотивация и стимулирование персонала 9. Сравнительная характеристика теорий мотивации. 10. Материальное стимулирование персонала. 11. Оценка деятельности персонала организации. 12. Классификация и содержание основных методов оценки труда персонала 13. Аттестация персонала. Цели и задачи проведения аттестации. 14. Зарубежный опыт аттестации персонала. 15. Содержание этапов проведения аттестации. 16. Деловая карьера и ее развитие. 17. Система служебно-профессионального продвижения. 18. Сущность понятия «кадровый резерв». Источники формирования кадрового резерва. 19. Функции менеджера службы управления персонала. 20. Социальное партнерство в сфере труда 21. Эффективность управления персоналом: оценка, проблемы и методы определения	Оценка и аттестация персонала организации

		22. Факторы, влияющие на экономическую и социальную эффективность управления персоналом 23. Управление высвобождением персонала на российских и зарубежных предприятиях. 24. Высвобождение персонала. Виды увольнений. 25. Внедрение системы аттестации или формальной оценки. Структура процесса аттестации 26. Процессы профориентации и адаптации 27. Виды профориентации и адаптации работников 28. Сущность и виды профориентации и адаптации 29. Профессиональная и организационная адаптация персонала 30. Цели и задачи управления профориентацией и адаптацией. 31. Подразделения профессиональной ориентации и адаптации и их функции 32. Структура ценностей ориентации молодых работников. 33. Взаимодействие службы управления персоналом с руководителями в процессе аттестации. 34. Взаимосвязь оценки персонала и аттестации с другими элементами системы управления персоналом. 35. Определение и описание цели аттестации. Возможность сочетания целей и обеспечение их бесконфликтности. Круг аттестуемых. 36. Методы проведения аттестации. 37. Критерии оценки и разработка системы критериев оценки. 38. Анализ результатов аттестации, план мероприятий	
Уметь	применять методы оценки и контроля эффективности деятельности других	***Примерные практические задания для экзамена*** ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1 Самостоятельное описание текущей работы полезно с точки зрения выявления того, что сотрудник считает наиболее важным в своей работе или занимающим большую часть времени; совпадают ли мнения начальника и подчиненного о выполняемых задачах; насколько работа структурирована в соответствии с основными аспектами организации, планирования и управления (табл. 1).	

Таблица 1

Проведение анкетирования: самооценка

Опишите кратко вашу текущую работу	
Назовите свои самые сильные стороны в работе:	А)
	Б)
	В)
Можете ли вы определить свои слабые стороны в работе:	А)
	Б)
	В)
Какую работу вы хотели бы выполнять	
Оцените свои навыки на работе:	А) Исключительны
	Б) В соотв требованиями
	В) Бывают затрудне

В пункте 1 аттестуемому предлагается КРАТКО описать текущую работу. Предполагается, что при ответе на вопрос человек вспомнит в первую очередь то, что он считает наиболее важным в своей работе или занимающим большую часть времени. Это полезная информация для руководства, так как может оказаться, что мнения начальника и подчиненного о выполняемых задачах совпадают не полностью.

Описание текущей работы полезно структурировать в соответствии с основными аспектами организации, планирования и управления:

- Управление людьми
- Постановка задач
- Организаторские навыки
- Коммуникативные навыки
- Делегирование

		– Принятие решений – Управление временем – Планирование – Поддержка и сопровождение клиентов – Решение проблем В пунктах 2 и 3 аттестуемый самостоятельно определяет свои сильные и слабые стороны в работе. Руководство может сопоставить свои представления о достоинствах сотрудника с его мнением. В собственных слабостях сотрудник признается самостоятельно, анкета заставляет его задуматься, руководитель получает информацию о потребности в обучении. Ответ на пункт 4 (при условии откровенного ответа, конечно) позволяет сравнить реальную должность и ту работу, которая нравится сотруднику, оценить возможность его перемещения в интересах организации и его самого. Пункт 5 аналогично пунктам 2 и 3 заставляет аттестуемого задуматься о своих знаниях и навыках, необходимых для выполнения работы. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2. ПОДГОТОВКА ПРОЕКТА ПО ПРОВЕДЕНИЮ АТТЕСТАЦИИ *Проблема 1. Выбор лиц, проводящих аттестацию* 1. Насколько компетентно могут оценить непосредственные руководители подчиненных (непредвзято, без эмоций, в зависимости от выполнения задач)? Примечание: речь идет обо всех руководителях – можно ли в одном и том же блоке по-разному организовывать процедуру? 2. Насколько сотрудники будут бояться беседовать с двумя руководителями одновременно (зависит от отношений)? 3. Как часто сотрудники беседуют по работе с руководителями блоков, насколько важно это общение? (Процедура аттестации как способ организовать общение) 4. Насколько хорошо руководители блоков знают, что должны делать, как реально работают рядовые сотрудники? 5. Есть ли возможность перемещения сотрудника из одной службы в	

		другую в рамках блока (если сочтут, что такое перемещение полезно обеим сторонам)? Положительные и отрицательные стороны проведения аттестации непосредственным руководителем единолично или совместно с руководителем блока приведены в таблице 2. *Проблема 2. Предложения по участию консультантов в процедуре аттестации* Цель предложения 1. Показать, как консультанты могут содействовать реализации и усовершенствованию существующей процедуры аттестации. 2. Предложить новые подходы к процедуре аттестации. Структура предложения Предлагаются к рассмотрению различные стадии процедуры аттестации, а также что могут сделать на каждом этапе консультанты. То есть Заказчику предлагается «меню», из которого он может выбрать пункты для дальнейшего обсуждения. Участие консультантов может носить частичный характер, т. е. по желанию Заказчика консультанты могут как полностью отвечать за каждый этап, так и принимать ограниченное участие в соответствии с техническим заданием. Техническое задание для консультантов вырабатывается в процессе совместного обсуждения. Положительные и отрицательные стороны участия консультантов в проведении аттестации приведены в таблице 3. *Проблема 3. Цель аттестации* К основным целям аттестации относятся следующие: – Административные – Потенциал – Деятельность В соответствии с целями выбирается метод и строится процедура. ***Участие консультантов:***	

		Построение иерархии целей в зависимости от: – Стратегических и оперативных планов компании; – Существующих проблем; – Накопленного опыта. ***Результат:*** – Четкое описание целей аттестации, что необходимо для дальнейшей работы и облегчит понимание процедуры всеми участниками. – Выявление групп аттестуемых(весь персонал или отдельные группы). – Определение порядка аттестации («сверху вниз» или «снизу вверх»).	
Владеть	навыками организации и координации взаимодействия между людьми	***Примерный перечень тем курсовой работы:*** 1. Развитие персонала 2. Переподготовка и повышение квалификации персонала. 3. Формы обучения персонала. 4. Мотивация и стимулирование персонала 5. Сравнительная характеристика теорий мотивации. 6. Материальное стимулирование персонала. 7. Оценка деятельности персонала организации. 8. Классификация и содержание основных методов оценки труда персонала 9. Аттестация персонала. Цели и задачи проведения аттестации. 10. Зарубежный опыт аттестации персонала. 11. Содержание этапов проведения аттестации.. 12. Деловая карьера и ее развитие. 13. Система служебно-профессионального продвижения. 14. Сущность понятия «кадровый резерв». Источники формирования кадрового резерва. 15. Функции менеджера службы управления персонала. 16. Социальное партнерство в сфере труда 17. Взаимоотношения работодателей и профсоюзов в регулировании трудовых отношений 18. Эффективность управления персоналом: оценка, проблемы и методы определения	

		19. Факторы, влияющие на экономическую и социальную эффективность управления персоналом 20. Управление высвобождением персонала на российских и зарубежных предприятиях. **21.** Высвобождение персонала. Виды увольнений.	
Знать	основы кооперации, работы на общий результат	Перечень теоретических вопросов к зачету: 1. Конкуренция: понятие и виды. Общая характеристика критериев конкурентоспособности 2. Конкуренция: генезис понятия. 3. Четыре уровня осмысления особенностей происхождения конкуренции. 4. Уровни конкуренции. 5. Основные признаки и элементы конкуренции. 6. Структура процесса конкуренции. 7. Классификация типов, видов и форм конкуренции. 8. Сила конкуренции при различных формах конкурентного рынка: полиполия (совершенная конкуренция), монополистическая конкуренция, олигополия, монополия. 9. Американская школа теории конкурентоспособности: концепция национальных конкурентных преимуществ. 10. Британская школа теории конкурентоспособности.	Управление конкурентоспособностью персонала
Уметь	применять методы оценки и контроля эффективности деятельности других	*Примерные практические задания для зачета* **Задача 1.** Конкурентный рынок труда характеризуется следующими функциями: Спрос: $Ld = 230 – 40 \cdot W$; Предложение: $Ls = 100 + 25 \cdot W$. Требуется: а) найти равновесную ставку заработной платы и занятость; б) оценить как повлияет на занятость и общий доход работающих установление государством обязательного минимума заработной платы в размере $W = 2,5$ дол. в час; в) показать решение на графике.	

Задача 2

Исходные данные. Служба управления персоналом машиностроительного завода включает несколько функциональных подсистем. Среднесписочная численность работников завода 4300 человек. Состав функций для каждой подсистемы содержится в положении о службе управления персоналом. Полезный фонд рабочего времени одного работника 1940 ч. в год. Коэффициент дополнительных затрат времени, не учтенных в плановой трудоемкости - 1.15.

Рассчитана годовая трудоемкость функций для каждой подсистемы службы управления персоналом:

- найма, отбора и учета персонала 11510 чел./ч.;
- развития персонала 8230 чел./ч.;
- планирования и маркетинга персонала 13600 чел./ч.;
- разработки средств стимулирования труда и мотивации 10110 чел./ч.;
- трудовых отношений 5108 чел./ч.;
- условий труда 6120 чел./ч.;
- социальной инфраструктуры 1380 чел./ч.;
- юридических услуг 2070 чел./ч.

Постановка задачи

Рассчитайте плановую численность каждой подсистемы службы управления персоналом.

Задача 3

Исходные данные. Среднесписочная численность работников машиностроительного завода составляет 4300 человек. В аппарат управления завода входит единая служба управления персоналом, состоящая из отдельных функциональных подсистем. Службу возглавляет заместитель директора по персоналу, у которого имеется помощник по социальному развитию. Фактическая численность отдельных подсистем службы управления персоналом составляет:

- найма, отбора и учета персонала 8 человек;
- развития персонала 3 человека;

		-планирования и маркетинга персонала 9 человек; -разработки средств стимулирования труда и мотивации 7 человек; -трудовых отношений 3 человека; -социальной инфраструктуры 8 человек; - юридических услуг 1 человек; - условий труда 5 человек. ***Постановка задачи*** 1. Определите общую численность службы управления персоналом машиностроительного завода. 2. Рассчитайте долю работников службы управления персоналом в общей численности работников завода. Сравните полученный показатель со средними данными отечественных и зарубежных компаний. 3. Рассчитайте, сколько работников завода приходится на одного служащего по управлению персоналом (т.е. «норму обслуживания»). Сравните с зарубежными данными. 4. Проанализируйте, какие факторы влияют на численность работников и состав звеньев службы управления персоналом завода. 5. Сравните фактическую численность каждой подсистемы с плановой, рассчитанной в 1 задаче. Разработайте мероприятия по сокращению работников в подсистемах службы управления персоналом завода либо по их дополнительному привлечению. **Задача 4** ***Описание ситуации*** Молодой специалист, закончивший вуз по специальности «Менеджмент», прочитал в газете объявление о наборе в организацию специалистов его профиля, В объявлении излагается просьба составить резюме и представить его работодателю. ***Постановка задачи*** Составьте свое резюме на замещение должности менеджере по персоналу**.** **Задача 5** *Постановка задачи* Подготовить один из пунктов плана НОТ (по выбору студентов).	

		Методические указания **Научная организация труда** (НОТ), процесс совершенствования организации труда на основе достижений науки и передового опыта. В планах НОТ предусматриваются такие разделы, как производственная эстетика и культура труда, план повышения квалификации и образования, мероприятия по передаче передового опыта, баланс использования рабочего времени исполнителей и оборудования, анализ развития творческих способностей и так далее. **Описание 6 ситуации** Менеджер вступил в первую фазу служебного пути в 25 лет. Преемник должен сменить его в конце восьмой фазы служебного пути. ***Постановка задачи*** В каком возрасте будут находиться менеджер и его преемник в момент ухода в отставку менеджера? В каком возрасте преемник достигнет поры готовности, если он сменит менеджера в конце шестой фазы? **Описание ситуации 7 «Оценка результативности деятельности человеческих ресурсов организации»** В отделе маркетинга крупного промышленного предприятия работает восемь человек. С целью повышения эффективности их труда, осуществления целенаправленной кадровой политики в области материального и морального стимулирования сотрудников, проведения аттестации, организации служебного продвижения и повышения квалификации предпринята оценка результатов Труда и деловых качеств работников. Для этого используется интегральный коэффициент, комплексно учитывающий такие показатели, как профессиональнее и личные качества, уровень квалификации, сложность работ и результаты труде». **Исходные данные** для расчета комплексной оценки результатов труда и деловых качеств работников отдела маркетингу приведены в таблице и методических указаниях к данной ситуации. ***Постановка задачи*** 1. Оцените профессиональные и личные качества сотрудников отдела маркетинга. 2. Оцените уровень квалификации работников.	

3. Оцените сложность выполняемых работ.

4. Оцените результаты труда.

5. Дайте комплексную оценку результатов труда и деловых качеств работников отдела маркетинга.

6. По итогам комплексной оценки разработайте предложения по премированию лучших сотрудников, изменению уровня должностного оклада, должностному продвижению работников, улучшению расстановки и рациональному использованию работников отдела, повышению квалификации сотрудников отдела.

Таблица 1

№	Должность, Ф.И.О.	Степень достижения признаков, определяющих профессиональные и личные качества 1 2 3 4 5	Уровень образования	Стаж работы по спец. (лет)	Степе ления ков, резул да
1.	Нач. отдела Иванов Н.М.	1.25 1.25 1.0 1.25 1.0	высшее	12	1.25
2.	Гл. специалист Ларин	1.25 1.25 1.25 1.25 1.0	высшее	18	1.0
3.	Ведущ. спец-т Ворони-	1.25 1.25 1.0 1.0 1.25	высшее	10	1.25
4.	Спец-т 1 катег. Суш-	1.25 1.0 1.25 1.25 1.0	высшее	7	1.0
5.	Слец-т 1 катег.	1.25 1.25 1.0 1.25 1.0	высшее	6	1.25
6.	Спец-т 2 катег. Сахарова З.К.	1.0 1.0 1.25 0.75 1.0 1.0	нез. выс. (5 курс)	3	1.0 0.75
7.	Спец-т 2 катег. Алексеев Н.И.	1.25 1.25 1.0 1.0 1.0 1.25	нез. выс. (4 курс)	3	1.25 1.0
8.	Спец-т 2 катег. Зуева С.В.	1.0 1.0 0.75 0.75 1.0 0.75	среднее спец.	2	1.0 1.0

Тестовые задания

Владеть	навыками организации и координации взаимодействия между людьми	Выполнение контрольной работы

Знать	основы кооперации, работы на общий результат	Перечень теоретических вопросов к зачету: 1. Контроллинг в системе управления персоналом 2. Структура контроллинга персонала 3. Классификация управленческих решений в контроллинге 4. Создание службы контроллинга на предприятии 5. Проблемы кадрового контроллинга современных организаций	Контроллинг персонала
Уметь	применять методы оценки и контроля эффективности деятельности других	***Примерные практические задания для зачета*** 1. Составьте схему осуществления контроллинга персонала в определенной последовательности 2. Объясните и изложите в письменном виде основные причины появления контроллинга на современных предприятиях 3. Приведите перечень видов контроллинга персонала по следующим классификационным признакам: а) по степени развития; б) по виду измерения; в) по объекту и/или по времени.	
Владеть	навыками организации и координации взаимодействия между людьми	**Примерный перечень тем для самостоятельной работы:** 1. Понятие о контроллинге персонала, его сущность, задачи и функции. Виды контроллинга: стратегический и оперативный контроллинг. 2. Роль России в мировой истории развития контроллинга персонала, ее вклад в развитие науки, раскрывающей самобытность и уникальность культуры народов России. 3. Понятие затрат на содержание персонала. Их характеристика и классификация. 4. Постоянные и переменные затраты. Прямые и косвенные. Группы затрат по степени их регулирования. Центры ответственности. 5. Понятие управленческого учета, его задачи, функции. 6. Финансовый и управленческий учет, различие и сходство. Управленческий учет в целях контроллинга. 7. Понятие бюджетов, цели и задачи бюджетов. Виды бюджетов. Этапы разработки бюджетов. Структура системы бюджетов, критерии оценки выполнения бюджетов. 8. Анализ отклонений фактических результатов от плановых, факторный анализ отклонений. Достоинства и недостатки бюджетирования.	

		9. Понятие экспертных оценок, этапы проведения, их использование. Стратегическая диагностика и ее методы. Субъекты контроля: государство, профсоюзы, работодатель. 10. Адекватность контроллинга поставленным целям организации; уровням руководства, личным и профессиональным качествам руководителей. 11. Понятие контрольных критических точек, требование к ККТ, их применение. 12. Организация системы контроля персонала, процесс, методы, направления контроля, установление нормативов, корректировка отклонений, простая обратная связь. Система контроля в реальном и опережающем времени 13. Понятие аудита персонала, методы, алгоритм проведения, направления, диагностическая модель, база данных. 14. Понятие мониторинга, его функции в социально-трудовой сфере. Взаимосвязь контроллинга, аудита и мониторинга персонала. 15. Обзор зарубежной практики аудита и контроллинга персонала, и их внедрение и адаптация в условиях РФ.	
Знать	- типологию и основные принципы эффективных коммуникаций; - основные подходы, роль и место кросс-культурного менеджмента	***Контрольные вопросы:*** 1. Типы и причины конфликтов. 2. Методы разрешения конфликтов 3. Основные подходы кросс-культурного менеджмента ***Проверочный тест:*** ***Тест*** 1. Конфликт (confliktus) в переводе с …… означает столкновение сторон: а) греческого; б) английского; в) латыни; г) французского. 2. Конфликт, который ведет к повышению эффективности деятельности организации, называется: а) организационным; б) функциональным;	Менеджмент

		в) дисфункциональным; г) производственным. 3. Любой момент развития конфликта имеет свои точки бифуркации: а) раздвоения; б) разветвления; в) разрешения; г) нет верного ответа. 4. Динамика конфликта характеризуется стадией: а) латентной (скрытой); б) открытой; в) завершающей; г) нет верного ответа. 5. Оптимально управлять конфликтной ситуацией в организации не позволят: а) знания эволюции конфликтологии; б) модели конфликта как процесса; в) фасетная классификация конфликтов; г) нет верного ответа. 6. Форма и степень столкновения может быть: а) вертикальной; б) спонтанной; в) антагонистической; г) локальной. 7. Коммуникативная направленность конфликта бывает: а) спровоцированной; б) горизонтальной; в) длительной; г) социальной.	

		8. Характерные признаки деструктивной модели поведения личности в конфликте: а) склонность к уступкам, непоследовательность в оценке, уход от острых вопросов; б) поиск приемлемого решения, выдержка и самообладание, доброжелательное отношение к сопернику; в) игнорирование соперника, равнодушность; г) стремление к расширению и обострению конфликта, принижение партнера, негативная оценка личности партнера 9. К какой стратегии поведения личности в конфликте относится поиск третьего решения: а) сотрудничество; б) конфронтация; в) компромисс; г) уступка 10. Низкий уровень направленности на личные интересы и интересы соперника в стратегии: а) уход; б) консенсус; в) сотрудничество; г) уступка 11. В рамках какой стратегии в переговорном процессе ставится основная цель – уход от конфликта, уступая оппоненту? а) проигрыш-выигрыш; б) выигрыш-выигрыш; в) проигрыш-проигрыш; г) выигрыш-проигрыш 12. В чем заключается различие консенсуса от компромисса: а) принятие решения большинством;	

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>б) нет различий;
в) принятие решения меньшинством;
г) направленность на ценности партнера

13. Направленность на личные интересы в этой стратегии низкая, а оценка интересов соперника высокая:
а) сотрудничество;
б) конкуренция;
в) нет такой стратегии;
г) уступка

14. Как называется конфликт, связанный с трудовой деятельностью?
а) деловой;
б) продуктивный;
в) эмоциональный.

15. Специальная область знаний, изучающая конфликт, как социальное явление, получила название:
а)социология;
б) социальная психология;
в) конфликтология;
г) логика.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Уметь</td>
<td>- проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации</td>
<td>Практические занятия

Опишите согласно предложенной схеме конфликтную ситуацию, имевшую место в Вашей реальной жизни
1. Описание проблемной ситуации.
Заполните таблицу:
<table>
<tr><td>Критерий</td><td>Пример из ситуации</td></tr>
<tr><td>1. Участники конфликтного взаимодействия</td><td></td></tr>
</table>
</td>
<td></td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td>2. Причина конфликта</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>3. Объект конфликта</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>4. Направленность конфликта</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>5. Степень длительности конфликта</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>6. Кульминация конфликта</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>7. Последствия (результативность)</td><td></td><td></td></tr>
</table>
2. Анализ ситуации.
а) Указать, на каком этапе конфликтная ситуация еще могла быть разрешена мирным путем, и что для этого должны были сделать ее участники.
б) Охарактеризовать тактику и оценить эффективность поведения сторон в конфликте.
в) Предложить варианты более эффективного поведения сторон.
г) Спрогнозировать возможные варианты развития событий в случае более эффективного поведения сторон.

3. Обобщения и выводы.
</td><td></td></tr>
<tr><td>Владеть</td><td>- навыками организации коммуникаций на разных уровнях управления;</td><td>1. Составьте список рекомендаций для специалиста по работе с персоналом по решению межличностных конфликтов.
2. Разработайте рекомендации по предупреждению конфликтов между наставником и молодым специалистом.
3. Разработайте рекомендации по предупреждению:
а) конфликтов между руководителем и подчиненными;
б) конфликтов между «различными поколениями».
в) межкультурных конфликтов</td><td></td></tr>
<tr><td>Знать</td><td>основные составляющие и этапы подготовки публичного выступления, главные требования к организации публичных выступлений</td><td>Теоретические вопросы к зачету:
Выступление. Виды выступлений.
Правила публичного выступления. Требования подготовки к ним.
Деловой этикет и деловое общение.
Технология подготовки речи выступления.
Правила подготовки презентации.
Умение держаться и эмоциональный настрой во время публичного выступления.</td><td>Специфика публичных выступлений</td></tr>
</table>

	способы эффективного делового общения, публичных выступлений, переговоров, проведения совещаний, деловой переписки, делового общения, электронной коммуникации основы делового общения способы и средства информационного воздействия основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представление о корпоративных информационных системах и базах данных основные принципы организации делопроизводства и документооборота в органах государственной и муниципальной власти различные стратегии представления результатов своей работы для других специалистов.	Особенности работы перед видеокамерой. Этапы работы над текстом. Самопрезентация как вид публичного выступления. Особенности подготовки. Исторические тенденции развития форм ораторского мастерства. Мастера публичного выступления	

уметь	анализировать коммуникативные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь поддерживать профессиональную коммуникацию, осуществлять публичные выступления анализировать логическую структуру и определять степень аргументированности письменной и устной речи, создавать различные типы текстов устной, письменной, виртуальной и смешанной коммуникации на русском языке в различных жанрах управленческой коммуникации (публичных выступлениях, переговорах, совещаниях, деловой переписки) интегрировать в деятельность подразделения положения аналитических докладов, отчетов и дру-	____ Предложите свой вариант ответа на "трудный" вопрос. **Примеры трудных вопросов:** / **Оборонительная реакция презентатора** / **Варианты ответа** "То же самое мы слышали и в прошлом году, однако ничего не изменилось. А что может измениться сейчас?" / "Конечно, если работать с таким настроением, как у вас, то никогда ничего не сдвинется с места". "Почему вы считаете, что ваш план осуществим? В нем же сплошные несуразицы". / "Боюсь, что вы так и не поняли, что именно я предлагаю". "Все, о чем вы рассказываете, нас не интересует. Почему вы не говорите о том, что действительно важно?" / "Но, по-моему, вам необходимо знать обо всех качествах продукта". "В чем вы хотите нас убедить? В том, что мы ничего не знаем?" / "Мне не нужно вас убеждать в том, что и так очевидно"	

	гих информационных материалов		
владеть	коммуникационными навыками навыками составления, учета, хранения, защиты, передачи служебной документации в соответствии с требованиями документооборота навыками сбора, обработки информации и документационном обеспечении государственных органов власти, органов власти субъектов РФ, органов МСУ и организаций пакетом офисных программ для работы с деловой информацией и основами сетевых технологий методами ведения переговоров навыком формулирования целей и задач к публичному выступлению навыками отстаивания своей позиции в профессиональной среде, нахождения компромиссных и альтернативных решений методами организации эффективных деловых	Что вы будете делать в каждой из следующих ситуаций? **Ситуация** / **Варианты действий** 1. Вы уже семь минут выступаете перед комиссией с отчетом. Вдруг председатель комиссии встает и направляется в дальний угол зала. Он подходит к кофеварке и наливает себе кофе. Похоже, что на вас он не обращает ни малейшего внимания, и все в зале это видят. Что вам делать? 2. Уже 14.10, а совещание, где вы должны выступать, назначено на 14.00. Все на месте, кроме начальника. Люди начинают проявлять нетерпение. Это очень важное совещание, а ваше выступление на нем - центральное. Что вам делать? 3. Вы приближаетесь к концу своего выступления. Кто-то задает вам вопрос. Вы пытаетесь ответить. Кто-то еще вскакивает с места и перебивает вас. Начинается перепалка между тем, кто задал вопрос, и тем, кто вас перебил. Вы оказываетесь как бы в стороне. Что вам делать?	

	коммуникаций	4. Ваше выступление идет гладко, но вы начинаете замечать, что глаза у всех слушателей совершенно остекленевшие. Они вас не слушают, а вы не имеете представления, почему. Что вам делать?	
		5. Все идет благополучно, но вдруг во время демонстрации видеопленку заедает. Ваш ассистент начинает разбирать кассету. Пауза может затянуться. Что вам делать?	
		6. Вы выступаете перед группой ответственных лиц и очень волнуетесь. Вы излагаете свое предложение, и слушатели, кажется, реагируют на него благосклонно. Но вдруг, совершенно неожиданно, их начальник говорит резко, и даже грубо: «Я читал ваши материалы, и, по-моему, это все ерунда!» В зале воцаряется тишина, а начальник смотрит вам прямо в глаза, ожидая, что вы скажете. Что вам делать?	
		7. Вы выступаете перед десятью слушателями. Время - 11.00. Вдруг распахивается дверь - это старший официант пришел принять заказы на обед. Достав блокнот, он стоит в ожидании. Что вы предпримете?	
знать	основные составляющие и этапы подготовки публичного выступления, главные требования к организации публичных выступлений способы эффективного делового общения,	основные составляющие и этапы подготовки публичного выступления, главные требования к организации публичных выступлений способы эффективного делового общения, публичных выступлений, переговоров, проведения совещаний, деловой переписки, делового общения, электронной коммуникации основы делового общения способы и средства информационного воздействия основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представление о корпоративных информационных систе-	Проведение массовых публичных мероприятий

	публичных выступлений, переговоров, проведения совещаний, деловой переписки, делового общения, электронной коммуникации основы делового общения способы и средства информационного воздействия основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представление о корпоративных информационных системах и базах данных основные принципы организации делопроизводства и документооборота в органах государственной и муниципальной власти различные стратегии представления результатов своей работы для других специалистов	мах и базах данных основные принципы организации делопроизводства и документооборота в органах государственной и муниципальной власти различные стратегии представления результатов своей работы для других специалистов.	
уметь	анализировать коммуникативные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности	анализировать коммуникативные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь поддерживать профессиональную коммуникацию, осуществлять публичные выступления	

	логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь поддерживать профессиональную коммуникацию, осуществлять публичные выступления анализировать логическую структуру и определять степень аргументированности письменной и устной речи, создавать различные типы текстов устной, письменной, виртуальной и смешанной коммуникации на русском языке в различных жанрах управленческой коммуникации (публичных выступлениях, переговорах, совещаниях, деловой переписки) интегрировать в деятельность подразделения положения аналитических докладов, отчетов и других информационных материалов	анализировать логическую структуру и определять степень аргументированности письменной и устной речи, создавать различные типы текстов устной, письменной, виртуальной и смешанной коммуникации на русском языке в различных жанрах управленческой коммуникации (публичных выступлениях, переговорах, совещаниях, деловой переписки) интегрировать в деятельность подразделения положения аналитических докладов, отчетов и других информационных материалов	
владеть	коммуникационными навыками навыками состав-	коммуникационными навыками навыками составления, учета, хранения, защиты, передачи служебной документации в соответствии с требованиями документооборота	

	ления, учета, хранения, защиты, передачи служебной документации в соответствии с требованиями документооборота навыками сбора, обработки информации и документационном обеспечении государственных органов власти, органов власти субъектов РФ, органов МСУ и организаций пакетом офисных программ для работы с деловой информацией и основами сетевых технологий методами ведения переговоров навыком формулирования целей и задач к публичному выступлению навыками отстаивания своей позиции в профессиональной среде, нахождения компромиссных и альтернативных решений методами организации эффективных деловых коммуникаций	навыками сбора, обработки информации и документационном обеспечении государственных органов власти, органов власти субъектов РФ, органов МСУ и организаций пакетом офисных программ для работы с деловой информацией и основами сетевых технологий методами ведения переговоров навыком формулирования целей и задач к публичному выступлению навыками отстаивания своей позиции в профессиональной среде, нахождения компромиссных и альтернативных решений методами организации эффективных деловых коммуникаций	
ОПК-8 способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты			

Знать	нормативные правовые акты в профессиональной деятельности	***Перечень тем и заданий для подготовки к зачету:*** 1. Труд и его основные общественные функции. 2. Труд как экономическая категория и социально-экономический процесс. 3. Виды труда и формы его проявления. 4. Общественная организация труда, ее сущность и элементы. 5. Эволюция общественной организации труда. 6. Рыночная система общественной организации труда. 7. Трудовой потенциал: понятие, основные компоненты трудового потенциала и основные составляющие его воспроизводства. 8. Рабочая сила и труд. Воспроизводство рабочей силы и его фазы. 9. Фонд рабочего времени общества и нормы, определяющие его величину в экономике. Рабочее и свободное время. 10. Качество рабочей силы: понятие, основные элементы и показатели, характеризующие его. 11. Требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы. 12. Качество рабочей силы, качество труда и качество продукта труда: взаимообусловленность, критерии оценки. 13. Роль образования в обществе. Система образования РФ и ее реформирование. 14. Национальный проект «Образование» и его реализация. 15. Профессионализм - понятие, уровни, этапы становления и показатели. 16. Профессиональная подготовка и повышение профессиональной квалификации. 17. Роль непрерывного образования в процессе профессионализации. 18. Компетентность и компетенции: подходы к определению, взаимосвязь понятий. Составляющие компетентности. 19. Классификация компетенций, их содержание и определяющие факторы; формирование и развитие компетенций. 20. Профилирование должности; профессионально-должностной профиль рабочего места; спецификация работы. 21. Человеческий капитал: понятие, особенности, элементы, значение в постиндустриальном (информационном обществе).	Социально-трудовые отношения

		22. Воспроизводство человеческого капитала, его стадии. Роль государства семьи и работодателей в формировании и развитии человеческого капитала. 23. Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций (инвесторы). 24. Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность. 25. Эффективность и производительность труда. Основные понятия, их взаимосвязь. 26. Виды производительность труда, показатели и методы расчета. 27. Сущность процесса повышения производительности труда и его социально-экономическое значение. 28. Условия, факторы и резервы роста производительности труда. 29. Управление производительностью труда. 30. Качество жизни: сущность, индикаторы. Индекс развития человеческого потенциала. 31. Уровень жизни: сущность, система показателей, пути стабилизации. 32. Социальные стандарты уровня жизни: сущность, функции, виды, методы разработки. 33. Доходы населения, особенности их разновидностей. 34. Дифференциация доходов населения и проблема неравенства населения. Показатели дифференциации доходов. 35. Средний класс в социальной структуре общества, его функции, значение, формирование в РФ. 36. Государственная политика доходов и заработной платы, ее регуляторы 37. Заработная плата, ее сущностные характеристики и функции. 38. Система регулирования заработной платы в экономике, ее составляющие. 39. Понятие социально-трудовых отношений, содержание, субъекты, объекты, формы и виды. 40. Уровни и механизмы реализации социально-трудовых отношений. 41. Механизм социального партнерства и его основные модели. 42. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений. 43. Социальная политика государства: сущность, принципы, основные на-	

		правления, мероприятия, модели. 44. Социальная политика организации как основа социального регулирования трудовых отношений. 45. Социальная ответственность бизнеса: понятие, значение, сферы, развитие. 46. Социальная защита населения: понятие, субъекты и объекты социальной защиты. Модели социальной защиты. 47. Современная отечественная практика организации социальной защиты граждан. 48. Пенсионное обеспечение и виды его организации. 49. Сущность и виды социального страхования, его отличия от других форм социальной защиты.	
Уметь	анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации	1. В период коллективно-договорной компании в ряде организаций возникли вопросы о том, кто выступает в качестве представителя работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора? Заключаются ли коллективные договоры в филиалах, иных обособленных структурных подразделениях? Кто и в каком порядке представляет в них интересы работодателя? Кто представляет интересы работодателя в коллективно-договорных правоотношениях в случае признания организации банкротом или введения внешнего управления? Подготовьте обоснованные ответы. 2. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в одной из промышленных организаций было установлено, что по вине главного механика не выполнен ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет обратился к государственному инспектору по охране труда с просьбой о привлечении главного механика к ответственности? К какому виду ответственности, в каком порядке и на основании чего может быть привлечен указанный работник? 3. При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о предоставлении дополнительного отпуска руководителям отделов и главным специалистам. В связи с возникшими разногласиями руководитель организации отказался подписать коллективный договор и вести в дальнейшем переговоры по спорному вопросу. Правомерны ли действия руководителя? Подготовьте обоснованный ответ. 4. В ходе проверки содержания коллективного договора ООО «Рампа» было установлено, что он был направлен на уведомительную регистрацию с опозданием на 43 дня. Выявлено также, что в нем не установлены выходные дни для работников при пяти дневной рабочей неделе, запрещена денежная компенсация еже годною отпуска. Срок	

		утверждения графика отпусков установлен до 5 января наступающего календарного года. Законны ли условии данного коллективного договора? Какие нормы Трудового кодекса нарушены?	
владеть	навыками разработки алгоритмов принятия организационно-управленческих и экономических решений	***Примерный перечень тем рефератов:*** 1. Формирование и значение «гибридных», «укрупненных и смешанных» профессий в постиндустриальном обществе. 2. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма. Многопрофильная подготовка рабочей силы как основа формирования поливалентной квалификации. 3. Управление компетенциями на уровне общества, организации и личности. 4. Зарубежный и отечественный опыт развития профессионализма на основе обучения в организации (на предприятии). 5. Национальный проект «Образование» и его роль в повышении качества подготовки рабочей силы. 6. Становление, развитие и практическое использование теории человеческого капитала. 7. Изменения структуры совокупного капитала в современных условиях: тенденции и причины. 8. Воспроизводство человеческого капитала в течение жизненного цикла. 9. Инвестиции в человеческий капитал, факторы, предопределяющие их размер. 10. Современные концепции качества жизни. 11. Уровень жизни как социально-экономическая категория. 12. Мировая практика измерения качества и уровня жизни. 13. Проблема малообеспеченности и ее решение в современной России. 14. Направления и методы повышения качества трудовой жизни. 15. Теории производительности труда. 16. Развитие предпосылок роста производительности труда в современной России. 17. Факторы и резервы роста производительности труда на предприятии. 18. Зарубежный опыт регулирования доходов населения. 19. Защита авторских прав в современной России: проблемы и задачи.	

		20. Роль различных видов доходов в системе распределительных отношений. 21. Формирование среднего класса в современной России. 22. Теоретические основы оплаты труда и дифференциации денежных доходов населения. 23. Развитие системы регулирования оплаты труда. 24. Регулирование оплаты труда на принципах социального партнерства. 25. Современные модели оплаты труда и перспективы их использование в РФ. 26. Труд как социально-экономическая система. 27. Общественная организация труда: сущность, элементы, эволюция. 28. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов. 29. Интеллектуальный потенциал, его значение в информационном обществе. 30.Естественнодемографическая составляющая воспроизводства трудового потенциала. 31.Приоритетные направления и меры демографической (миграционной) политики в современной России. 32. Качество рабочей силы в современной России: тенденции и проблемы. 33. Качество рабочей силы и качество труда, их взаимосвязь и место в системе всеобщего (тотального) управления качеством – TQM. 34. Мотивационная составляющая качества рабочей силы. 35. Регулирование качества рабочей силы на уровне государства (региона, отрасли, организации). 36. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда. 37. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма. 38. Профессиональная адаптация и продвижение персонала. 39. Развитие профессионализма работников через систему компетенций. 40. Роль образования в формировании и развитие компетенций. 41. Современное состояние системы профессионального образования в России, направления ее модернизации.	

		42 Роль государства и семьи в формировании человеческого капитала. 43. Участие работодателей в формировании и развитии человеческого капитала. 44. Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты. 45. Оптимизация государственной политики занятости. 46. Социопрофессиональная структура безработицы: анализ состояния и тенденций. 47. Производительность труда и демографические тенденции в стране. 48. Выявление и использование социальных резервов роста производительности труда. 49. Проектирование систем оплаты труда в организации. 50. Совершенствование системы материального стимулирования рабочих (служащих). 51. Повышение эффективности системы вознаграждения персонала в организации (на предприятии). 52. Оплата труда с использованием системы личных заслуг работника. 53. Планирование труда в организации. 54. Основные направления социальной политики в сфере труда и трудовых отношений. 55. Трудовая и социальная адаптация работников в рыночных условиях. 56. Виды коллективных соглашений и их роль в регулировании социально-трудовых отношений.	
Знать	нормативные правовые акты в профессиональной деятельности	***Перечень тем и заданий для подготовки к зачету:*** 1. Понятие правотворчества и нормотворчества. 2. Правотворчество и процесс формирования права. 3. Правотворчество как форма государственной деятельности. 4. Факторы, обусловливающие правотворческий процесс. 5. Принципы правотворческого процесса. 6. Субъекты правотворчества. 7. Правотворчество органов государственной власти. 8. Правотворчество негосударственных образований.	Методы разработки локальных нормативных актов организации

		9. Непосредственное правотворчество населения. 10. Правотворческая компетенция. 11. Делегирование. 12. Формы правотворчества. 13. Непосредственная правоустановительная деятельность. 14. Санкционирование и его формы. 15. Санкционирование обычаев. 16. Санкционирование корпоративных норм. 17. Стадии правотворчества. 18. Правотворческая инициатива. 19. Обсуждение проектов нормативных правовых актов. 20. Пробелы в правовом регулировании правотворчества. 21. Понятие и классификация нормативных правовых актов. 22. Понятие закона как формы права. 23. Существенные признаки закона. 24. Место закона в системе нормативных правовых актов государства. 25. Классификация законов: по юридической силе; объекту регулирования. 26. Подзаконные нормативные правовые акты. 27. Локальные нормативные правовые акты. 28. Порядок опубликования и вступления в силу нормативных правовых актов. 29. Действие законов во времени. 30. Вступление закона в силу. 31. Обратная сила закона. 32. Основания прекращения действия закона. 33. Государственный суверенитет и действие закона в пространстве. 34. Принцип прямого действия федеральных законов. 35. Территориальный принцип действия законов субъектов Российской Федерации. 36. Действие закона по кругу лиц. 37. Принцип гражданства. 38. Особенности юрисдикции в отношении иностранных граждан или лиц без гражданства.	

		39. Законотворчество как главная составная часть правотворческого процесса: понятие: сущность и социальное назначение. 40. Принципы законотворческой деятельности. 41. Стадии законотворческого процесса в России. 42. Законодательная инициатива: понятие и субъекты. 43. Этапы подготовки и оформления законопроектов: общие положения. 44. Экспертиза законопроектов: понятие, особенности, виды. 45. Обсуждение законопроекта. 46. Проблемы устранения противоречий, пробелов, неточностей и иных дефектов в законопроектах. 47. Законодательная оговорка. 48. Принятие закона: понятие и механизмы осуществления. 49. Опубликование закона. 50. Особенности законотворческой деятельности федеральных органов. 51. Законотворческая деятельность субъектов Российской Федерации. 52. Понятие, признаки и виды законов. 53. Понятие, цели и значение юридической техники в процессе правотворчества. 54. Общие требования к проекту нормативного правового акта. 55. Основные приемы, средства и правила юридической техники. 56. Языковые правила подготовки проектов нормативных правовых актов. 57. Техника изложения воли законодателя. 58. Нормативное построение. 59. Юридические термины и конструкции. 60. Законодательная стилистика. 61. Техника документального оформления нормативного акта. 62. Проблемы правового регулирования требований юридической техники. Систематизация нормативных актов: понятие и виды.	
Уметь	анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации	1. Выдержки из Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации (утв. постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 321). «Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации является федеральным органом исполнительной	

		власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей…» «Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, а также настоящим Положением». Вопросы к задаче: 1. Какие критерии свидетельствуют о принадлежности Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации к органам исполнительной власти? 2. Какова юридическая иерархия нормативно-правовые актов регулирующих сферу здравоохранения и социального развития в Российской Федерации? 2. Выдержки из Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации (утв. постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004г. N 321). «Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации осуществляет следующие полномочия: • вносит в Правительство Российской Федерации проекты федеральных законов, нормативных правовых актов Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации и другие документы, по которым требуется решение Правительства Российской Федерации, по вопросам, относящимся к установленной сфере ведения Министерства и к сферам ведения подведомственных ему федеральных служб и федеральных агентств, а также проект плана работы и прогнозные показатели деятельности Министерства; • на основании и во исполнение Конституции Российской Федерации,	

		федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации Министерство самостоятельно принимает следующие нормативные правовые акты…» Вопросы к задаче: 1. Каким статусом обладают нормативно-правовые акты, принимаемые Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации? 2. Какие структурные элементы (гипотеза, диспозиция и санкция) содержатся в данной правовой норме? 3. Несовершеннолетний гражданин 16-ти лет работал по трудовому договору в небольшой частной фирме. Родители подростка требовали, чтобы он полностью отдавал им получаемую заработную плату. Однако один из сотрудников данной организации сообщил несовершеннолетнему, что в соответствии с гражданским законодательством он может самостоятельно распоряжаться своими доходами (стипендией, заработком), а также может приобрести полную дееспособность до 18 лет и таким образом иметь возможность совершать любые сделки от своего имени. Для осуществления такой возможности сотрудник посоветовал обратиться в орган опеки и попечительства по месту его жительства. Сотрудник органа опеки и попечения отказал в принятии заявления о приобретении несовершеннолетним полной дееспособности, ссылаясь на то, что обязательным условием для данной процедуры является письменное согласие родителей подростка. Вопросы к задаче. 1. С какого возраста несовершеннолетний, не достигший 18-летнего возраста, может самостоятельно распоряжаться своими доходами? 4. Трудовой коллектив хирургического отделения частной клиники вышел с требованием к администрации учреждения о рассмотрении проекта кол-	

		лективного договора и его дальнейшего утверждения. В свою очередь, администрация клиники, сославшись на форму собственности учреждения и малочисленность инициативной группы, отказалась от заключения коллективного договора, предложив сотрудникам отделения пересмотреть условия их трудовых договоров в индивидуальном порядке. Вопросы. 1. Оцените правомерность действий - трудового коллектива - администрации клиники 2. Рассмотрите алгоритм действий трудового коллектива и администрации по отношению к сотрудникам хирургического отделения клиники 3. Какова роль органов исполнительной власти по разрешению возникающих в этом случае вопросов 4. Определите основные положения коллективного договора для лечебного учреждения с частной формой собственности.	
владеть	навыками разработки алгоритмов принятия организационно-управленческих и экономических решений	***Примерный перечень тем рефератов:*** 1. Референдумы и всенародные обсуждения как формы непосредственного правотворчества народа. 2. Делегированное законотворчество. 3. Правотворчество субъектов Российской Федерации. 4. Понятие и основные черты муниципального правотворчества. 5. Нормативный правовой акт как объект правотворчества и основной источник правовой системы РФ. 6. Обычай в правовой системе России. 7. Судебный прецедент в правовой системе России. 8. Международный договор в системе российского права. 9. Проблемы правового регулирования понятия нормативного правового акта и его видов. 10. «Обратная сила» и «переживание» нормативного правового акта	

		(закона). 11. Верховенство Конституции РФ в правовой системе России. 12. Правовая природа конституций и уставов субъектов Федерации. 13. Модельные законы. 14. Соотношение закона и подзаконного акта. 15. Указное право. 16. Правовая природа ведомственных нормативных актов. 17. Устав муниципального образования в системе муниципальных правовых актов: особенности правовой природы, содержание, порядок принятия и вступления в силу. 18. Нормативный договор как акт правотворчества. 19. Полномочия Конституционного Суда РФ в правотворческой сфере. 20. Праворазъяснительная деятельность высших судебных органов. 21. Проблемы кодификации законодательства. 22. Классификатор правовых актов как основа систематизации российского законодательства. 23. История систематизации законодательства в России. 24. Основы соотношения международного права и права современной России. 25. Проблемы противоречий в законодательстве Российской Федерации и пути их разрешения. 26. Подготовка концепции законопроекта. 27. Планирование и прогнозирование правотворчества. 28. Логические основы законотворчества. 29. Законодательный процесс в зарубежных странах. 30. Народная (гражданская) правотворческая инициатива. 31. Взаимодействие президента и парламента в законодательном процессе.	

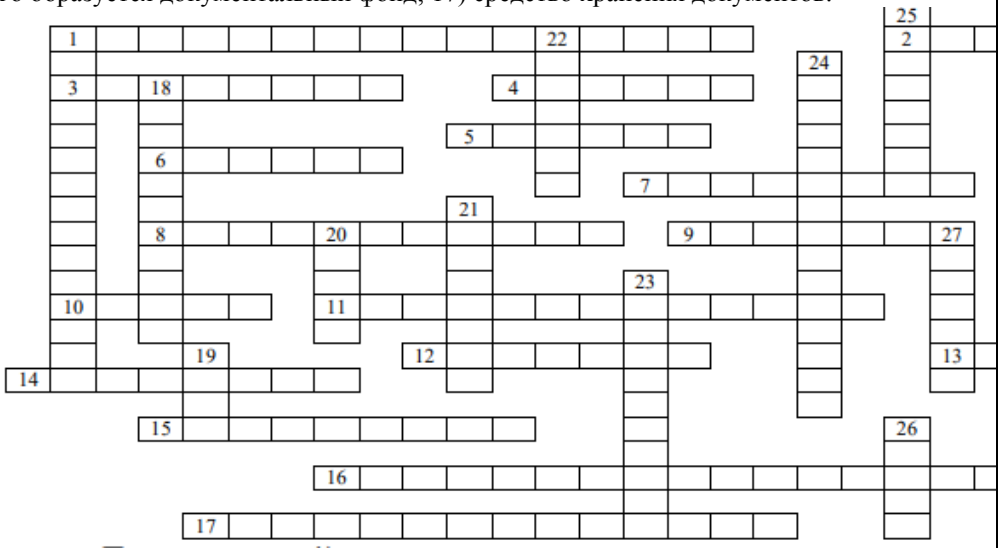
		32. Вето президента: теория и практика. 33. Особенности процедуры принятия и изменения конституций в зарубежной практике. 34. Характеристика Конституционного Собрания как учредительного органа государственной власти. 35. Институт лоббизма и обращения граждан в органы публичной власти. 36. Проблемы правового регулирования лоббизма в Российской Федерации. 37. Особенности юридической техники в различных правовых системах. 38. Проблем правового регулирования требований законодательной техники. 39. Логические правила составления нормативных правовых актов. 40. Законотворческие ошибки. 41. Экспертиза правовых актов: виды и значение. 42. Правовая экспертиза в законодательном процессе. 43. Лингвистическая экспертиза в законодательном процессе. 44. Антикоррупционная экспертиза в законодательном процессе. 45. Педагогическая экспертиза в законодательном процессе. 46. Роль Общественной Палаты в правотворческой сфере. 47. Источники правовой экспертизы нормативных актов. 48. Проблемы ответственности субъектов правовой экспертизы. 49. Законодательный процесс в субъектах федерации: понятие и структура. 50. Законодательно-бюджетный процесс. 51. Особенности разработки и принятия федеральных конституционных законов. 52. Особенности разработки и принятия законов Российской Федера-	

		ции о поправках к Конституции Российской Федерации. 53. Особенности разработки и принятия федеральных законов в сфере совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. 54. Интерпретационные акты в системе российского права. 55. Правовые акты, принятые на местном референдуме (сходе граждан): особенности правовой природы, юридическая сила. 56. Порядок разработки и принятия локальных нормативных актов. *Методические рекомендации по написанию и защите рефератов* Реферат - это своеобразный отчет о самостоятельном изучении материала, анализе теоретических источников и практической деятельности по выбранной теме. В реферате автор раскрывает суть исследуемой проблемы; приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логичным; а изложение материала носить проблемно-тематический характер. Защита реферата предполагает предварительный выбор аттестуемым интересующей его темы, последующее глубокое изучение избранной для реферата проблемы, изложение выводов по теме реферата. Выбор темы определяется на усмотрение аттестуемого в рамках его профессиональной компетентности. Защита реферата, как форма квалификационного испытания, позволяет аттестуемому выявить проблемы в своей работе и осмыслить итоги своей деятельности. Реферат должен иметь определенную структуру, которая включает набор обязательных и необязательных элементов.	
Знать	нормативные правовые акты в профессиональной деятельности	ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и
Уметь	анализировать социально-	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профес-	

	экономические проблемы и процессы в организации	сиональной деятельности. Изучение регламента, должностных инструкций, методических материалов. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики.	навыков
владеть	навыками разработки алгоритмов принятия организационно-управленческих и экономических решений	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ОПК-9 способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)			
Знать	основные языковые нормы и стилистические требования устной, письменной, электронной коммуникации основы и формы деловой коммуникаций методы сбора, обработки и хранения деловой информации принципы построения и логику устной и письменной речи	Теоретические вопросы: 12. Что такое документ, с какой целью он может создаваться? 13. Каковы особенности делового общения и публичных выступлений? 14. Каковы основные признаки классификации документов? 15. Что понимается под документационным обеспечением управления? 16. В чем суть стандартизации и унификации документов? Какие разрабатываются стандарты? 17. Чем отличается оформление реквизитов общего бланка от бланка письма? 18. Каковы основные реквизиты, используемые для оформления приказа и распоряжения. 19. Какие формы протоколов можно использовать в управленческой деятельности, в чем их отличие? 20. Укажите основные требования к оформлению делового письма.	Документирование управленческой деятельности
уметь	осуществлять межличностное и межкультурное общение реализовать коммуникативное намерение с целью общения с партнером собирать, обрабатывать и интерпретировать информацию в области профессиональной деятельности	Комплект тестовых заданий: №1 1. Формуляр – это: а) основная форма документа, фиксирующая правовые отношения в Древнерусском государстве; б) особо выделанная кожа животных, применявшаяся в качестве основного материала для письма в Древнерусском государстве; в) самостоятельное подразделение, осуществляющее делопроизводственную деятельность; г) типовая устойчивая форма (образец) отдельных наиболее распространенных документов. 2. Установление единообразия состава и форм управленческих документов, создаваемых при решении однотипных управленческих функций:	

		а) унификация; б) сертификация; в) кодирование; г) документирование. 3. Обязательным условием для включения информации в информационные ресурсы, осуществляемого в порядке, устанавливаемом органами государственной власти, является ее: а) стандартизация; б) защита; в) документирование; г) выкуп государством у частных лиц. 4. Средством устранения «бумажного бума» является: а) компьютеризация делопроизводства; б) унификация документов; в) классификация документов; г) применение разносторонней оргтехники 5. Значение документационного обеспечения управления определяется: а) коммуникациями; б) идентификацией; в) фиксацией; г) судебным разбирательством. 6. В правом верхнем углу документов располагаются следующие реквизиты: а) гриф согласования; б) отметка о контроле; в) гриф утверждения; г) адресат.	
владеть	навыками сбора, обработки деловой информации навыками составления, учета, хранения, защиты, передачи служебной документации различными видами и методами аргументации и контраргументации	Практические задания: Кроссворд 1. По горизонтали: 1) запись информации на различных носителях по установленным правилам; 2) установление количества и состава документов в единицах учета и фиксация принадлежности каждой единицы учета к определенному комплексу и общему их количеству в учетных документах; 3) учетный документ, содержащий название, сведения о количестве, составе документов фонда и месте его хранения, предназначенный для централизованного учета документов; 4) перечень официальных наименований хранящихся, выбывших и поступающих архивных фондов в порядке возрастания присвоенных им номеров; 5) предусмотренные нормативными документами условия использования архивных и конфиденциальных документов; 6) цифровое и/или буквенно-цифровое обозначение дела в номенклатуре дел организации, наносимое на его обложку; 7) свойства документа, обуславливающие его культурное, научное и т.п. значение; 8) восстановление первоначальных или близких к первоначальным свойств и внешних признаков архивного документа, подвергшегося повреждению или разрушению; 9) средство тиражирования документов; 10) учетный документ, содержащий перечень документов дела с	

указанием порядковых номеров документов, их индексов, названий, дат, номеров листов; 11) применение информации документов в культурных, научных и т.п. целях, а также для обеспечения законных прав и интересов граждан; 12) справочник, в котором информация о документах расположена в соответствии с выбранной схемой классификации; 13) документ, полностью воспроизводящий информацию подлинного документа и все его внешние признаки или часть их, но не имеющий юридической силы; 14) изменение первоначальных физико-химических свойств документа под воздействием внешних и внутренних факторов; 15) первый или единичный экземпляр официального документа; 16) юридическое или физическое лицо, в деятельности которого образуется документальный фонд; 17) средство хранения документов.



По вертикали: 1) движение документов в организации с момента их создания или получения до завершения исполнения или отправления; 18) запись учетных данных о документе по установленной форме, фиксирующая факт его создания, отправления или получения; 19) документ или совокупность документов, относящихся к одному вопросу или участку деятельности и помещенных в отдельную обложку; 20) организация или структурное подразделение, осуществляющее длительное или постоянное хранение оконченных документов с целью их использования; 21) средство кассовой оргтехники; 22) копия части текста документа, оформленная в установленном порядке; 23) средство изготовления изобразительных документов; 24) специально оборудованное помещение для хранения архивных документов; 25) повторный экземпляр подлинника документа, имеющий юридическую силу; 26) физическое или юридическое лицо, создавшее документ; 27) официальный документ, имеющий юридическую силу и содержащий информацию о предмете запроса, с указанием поисковых данных документов; 28) отбор документов на хранение или к уничтожению, а также установление сроков их хранения на основе при-

		нятых критериев.	
Знать	– иметь базовые знания в области информатики и современных информационных технологий; – основные определения и понятия информации и информационной безопасности, сущность и значение информации в развитии современного информационного общества; – Значимость владения информацией для достижения результатов в профессиональной деятельности; – понятие и основные виды архитектуры ЭВМ; – основные закономерности функционирования информации;	**Перечень теоретических вопросов к экзамену:** 1. Локальные компьютерные сети. Топологии сетей 2. Сетевая модель передачи данных ISO/OSI. Работа с информацией в глобальных сетях. 3. Уровни и протоколы модели OSI 4. Телекоммуникационные технологии. Средства и программное обеспечение 5. Клиент-серверные информационные технологии 6. Базы данных в Интернет 7. Защита цифровой информации методами стеганографии 8. Компьютерные вирусы, типы вирусов, методы борьбы с вирусами 9. Защита баз данных 10. Знать основные этапы проектирования РБД. 11. Каков синтаксис встроенных функций Excel? 12. Каков синтаксис встроенных функций Excel? 13. Знать виды связей в MS Access.	Информатика
Уметь:	– использовать возможности электронных коммуникаций для решения задач профессиональной деятельности – анализировать и обобщать информацию	**Перечень заданий к промежуточному контролю:** 1. Уметь применять прикладные программные средства, использованные для решения аналитических и исследовательских задач в процессе изучения курса. 2. Уметь применять логических функций для решения прикладных задач. 3. Уметь применять статистические функции Excel отвечают за поиск наименьших, наибольших, средних значений, сумм, произведений по сплошным и не сплошным диапазонам.	

	для ее обработки в информатизации деятельности соответствующих органов власти и организаций – использовать стандартные программные средства обработки, хранения и защиты информации оценивать достоверность информации, сопоставляя различные источники; – произвести сравнительный анализ возможностей доступных средств обработки информации деятельности соответствующих органов власти и организаций – самостоятельно приобретать знания в предметной области с использованием ИКТ; – осуществлять выбор способа представления информации в соответствии с поставленной задачей	4. Уметь визуализировать результаты с использованием различных видов диаграмм. Укажите порядок построения. **Задача**. Даны два числа. Формула выдаёт 1, если хотя бы одно является кратным 3 и принадлежит участку [-5; 5], иначе наибольшее из чисел. **Задача**. Бригада работает по основному рабочему тарифу 10 руб/час. Вычислить размер заработной платы рабочего, если уральский коэффициент составляет 12%, налог 15 %. Если количество отработанных часов < 35 в неделю, оплата производится по основному рабочему тарифу, если <45, -1,5 *основного тарифа, если > 45, рабочий получает 1,5 рабочего тарифа и премию в размере 50% от своей заработной платы. ✓ Найти решение с применением статистических и логических функций электронных таблиц. ✓ Построить гистограмму распределения денежных средств.	
Владеть:	– Приемами сбора, хранения и анализа информации современными методами обработки, хра-	Перечень заданий к экзамену: 1. Основные интернет-источники, содержащие документацию по основам организации производства, труда и управления производством и техническому контролю в своей профессиональной сфере.	

	нения и защиты информации; – навыками деловой переписки; – способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды – технологиями обработки баз данных	2. Назовите основные подходы к проектированию информационных систем. 3. Приведите примеры использования информационных технологий при изучении других дисциплин. 4. Какими современными техническими средствами и информационными технологиями пользовались при выполнении заданий курса. Задание. Используя доступные интернет-источники найти материалы, содержащие документацию по основам организации производства, труда и управления производством и техническому контролю в своей профессиональной сфере. Задание. Дана база данных «Сеть аптек». База данных хранит информацию о лекарствах, хранящихся на складе, об аптеках, приобретающих эти лекарства, о заказах. 1) В каждой таблице выбрать первичные ключи. Установить связи между таблицами. 2) Создать запрос на выборку с условиями: Вывести информацию о лекарствах с ценой в диапазоне [100;400] рублей и название которых начинается на букву «А». 3) Создать запрос групповой запрос: Сколько заказов оформила каждая аптека? 4) Создать запрос групповой запрос: Вывести дату последнего заказа на лекарство с кодом «3».	
Знать	основные составляющие и этапы подготовки публичного выступления, главные требования к организации публичных выступлений способы эффективного делового общения, публичных выступлений, переговоров, проведения совещаний, деловой переписки, делового общения, электронной коммуникации основы делового общения способы и средства информационного воздействия	**Перечень теоретических вопросов к зачету:** Деловые переговоры, их подготовка и проведение. Деловое совещание, его цели и проведение. Формирование аттракции в деловых отношениях. Интерактивный аспект делового общения. Стратегии устных деловых взаимодействий. Цели и факторы эффективного слушания в устных формах взаимодействий. Подготовка к публичным выступлениям. Убеждение и убеждаемость в системе делового общения. Спор и полемика как формы деловой коммуникации. Реклама как коммуникативный процесс. Деловые переговоры, их подготовка и проведение. Деловое совещание, его цели и проведение. Деловая беседа, ее разновидности. Презентация как форма деловой коммуникации. Пресс-конференция, ее организация и проведение. Деловые приемы, их коммуникативный смысл. Стратегии письменных деловых коммуникаций.	Деловые коммуникации

	основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представление о корпоративных информационных системах и базах данных основные принципы организации делопроизводства и документооборота в органах государственной и муниципальной власти различные стратегии представления результатов своей работы для других специалистов.	Конфликты в деловых отношениях, их причины. Динамика и интенсивность конфликтов. Стратегии выхода их конфликта. Проблема предупреждения конфликтов в деловой сфере. Межкультурные особенности деловых контактов.	
уметь	основные составляющие и этапы подготовки публичного выступления, главные требования к организации публичных выступлений способы эффективного делового общения, публичных выступлений, пере-говоров, проведения совещаний, деловой переписки, делового общения, электронной коммуникации основы делового общения способы и средства информационного воздейст-	***Примерные практические задания для зачета:*** Деловые приемы, их коммуникативный смысл. Стратегии письменных деловых коммуникаций. Конфликты в деловых отношениях, их причины. Динамика и интенсивность конфликтов. Стратегии выхода их конфликта. Проблема предупреждения конфликтов в деловой сфере. Межкультурные особенности деловых контактов. Три основные коммуникативные формы деловой коммуникаций. Перцептивные цели деловой беседы. Официальная переписка. Новая коммуникационная среда.	

	вия основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представление о корпоративных информационных системах и базах данных основные принципы организации делопроизводства и документооборота в органах государственной и муниципальной власти различные стратегии представления результатов своей работы для других специалистов.		
владеть	основные составляющие и этапы подготовки публичного выступления, главные требования к организации публичных выступлений способы эффективного делового общения, публичных выступлений, переговоров, проведения совещаний, деловой переписки, делового общения, электронной коммуникации основы делового общения способы и средства ин-	Примерный перечень тем контрольной работы: Рубежный контроль № 2. *Вариант 1.* 1. Единица взаимодействия партнеров по общению, сопровождающаяся заданием позиций каждого, - это ……. 2. Какой фактор восприятия используется в рекламе «L'oreal», когда знаменитая актриса говорит «Ведь я этого достойна»? 3. Приведите пример коммуникативного барьера, возникшего по причине непонимания ситуации общения (контекста). 4. Определите уровень непонимания: - Генацвале, где ты хранишь свои деньги? – В банке. – В каком банке? - В трехлитровом… 5. Приведите пример контрманипуляции. 6. Проиллюстрируйте ход Д-Р. 7. Проведите трансактный анализ: - Вы срываете сроки поставки нашего заказа! - Извините, но нас подвели поставщики сырья… ***Вариант 2.*** 1. Проведите трансактный анализ следующей ситуации взаимодействия (пока-	

	формационного воздействия основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представление о корпоративных информационных системах и базах данных основные принципы организации делопроизводства и документооборота в органах государственной и муниципальной власти различные стратегии представления результатов своей работы для других специалистов.	жите на РВД-диаграмме): - Который час? - Счастливые часов не наблюдают… 2. Приведите пример коммуникативного барьера, возникшего по причине непонимания ситуации общения (контекста). 3. Л.Н. Толстой в «Крейцеровой сонате подметил: «Удивительное дело… Красивая женщина говорит глупости, ты слушаешь и не слышишь глупости. А слышишь умное…». Какой фактор восприятия здесь описан? 4. «Студенту нельзя жениться: если будет заниматься женой, появятся хвосты, если учебой – рога. А если займется и тем и другим – отбросит копыта». Возникновение какого речевого барьера здесь возможно? 5. Способность прервать навязываемый сценарий и предложить свой, не соответствующий ожиданиям оппонента… Как называется этот способ защиты от манипуляции? 6. Приведите пример невзаимодополнительной трансакции. 7. Проведите трансактный анализ: - Почему Вы мне поставили тройку, я ведь все ответил? … - У Вас завышенная самооценка, отвечали Вы плохо.	
ОПК -10 способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности			
Знать	основы применения информационно-коммуникационных технологий	Вопросы к экзамену: 1. Понятие кадровой безопасности, ее место в системе корпоративной безопасности. 2. Задачи и субъекты корпоративной безопасности. 3. Понятие мошенничества, треугольник мошенничества. 4. Элементы мошенничества. Самооправдание. 5. Способы выявления и предотвращения мошенничества. 6. Концепция безопасности кадрового развития компании. 7. Понятие кадрового риска. 8. Классификация кадровых рисков. 9. Как измерить уровень риска. 10. Качественный анализ рисков. 11. Количественный анализ рисков.	Кадровая безопасность организации

		12. Методы управления кадровыми рисками. 13. Диверсификация, аутсорсинг, аутстафинг, страхования. 14. Этапы управления рисками. 15. Сущность контроля персонала. 16. Система контроля. 17. Виды кадрового контроля. 18. Ошибки в системе контроля. 19. Этапы контроля. 20. Контроль персонала при наборе и отборе – сложности и пути решения. 21. Теория недобросовестного найма. 22. Контроль персонала в процессе трудовой деятельности. 23. Учет рабочего времени, видеонаблюдение, прослушивание телефонных разговоров, контроль доступа и работы компьютера, контроль свободного времени сотрудников. 24. Контроль персонала при увольнении, безопасное увольнение.	
Уметь	решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры	**Практическое задание** 1. Найдите в своем поведении и поведении своих знакомых, друзей профессионально недопустимые качества. 2. Определите свой тип личности по всем типологиям. Относитесь ли вы к опасному типу? 3. Попробуйте выявить опасного сотрудника, изучив подчерки нескольких людей. 4. В команде работает человек, который постоянно просит своих коллег о помощи. Что хорошего и что плохого в этой ситуации? **5.** Относитесь ли вы или ваши коллеги к какой-либо группе риска? Проанализируйте, с чем связаны ваши зависимости. 6. Проанализируйте современное российское законодательство и ответьте на вопрос: что можно и чего предпринять к сотруднику, страдающему тем или иным видом зависимости	
Владеть	навыками получения информации из различных источников, включая Интернет; навыками работы с базами данных официальных	**Написание реферата** **Темы рефератов** 1 Криминализация экономики как угроза экономической безопасности. Экономические преступления в России.	

	сайтов	2 Виды недобросовестной конкуренции и ее особенности в России. 3Особенности современных угроз экономической безопасности крупных и средних корпораций. 4 Роль информации в обеспечении безопасности корпорации, ее состав. Конфиденциальная информация. 5 Коммерческая тайна и ее правовые основы. Виды информации, составляющие коммерческую тайну компании и способы ее защиты. 6 Управление экономической безопасностью бизнеса, введение безопасность-менеджмента в корпорации. 7 Выбор стратегии экономической безопасности предприятия и пути ее реализации. 8 Концепция экономической безопасности корпорации. 9 Система экономической безопасности компании: основные элементы и принципы формирования. 10 Индикативный подход к оценке уровня экономической безопасности: индикаторы и их пороговые значения, стадии оценки. 11 Типовые индикаторы экономической безопасности компании. 12 Современные факторы бизнес-среды, определяющие необходимость обеспечения экономической безопасности предпринимательства в России. 13 Отличия враждебных поглощений от дружественных слияний. Методы защиты бизнеса от недружественных поглощений Корпоративный шантаж (гринмейл). 14 Явление рейдерства, его типы и методы захвата собственности. 15 Предпосылки, цели и задачи организации службы безопасности на предприятии. 16 Логика оценки экономической безопасности корпорации, выбор критерия для определения уровня безопасности корпорации. 17 Понятие финансовой безопасности корпорации, финансовая устойчивость бизнеса, алгоритм оценки. 18 Индикаторы и пороговые значения финансовой безопасности компании. Диагностика кризисных ситуаций. 19 Информационная безопасность компании: основные угрозы и способы защиты.	

		20 Содержание ресурсно-функционального подхода к оценке уровня безопасности: функциональные составляющие бизнеса и оценка ущербов компании	
Знать	– общую характеристику процессов сбора, передачи, обработки и накопления информации; – определения состава и назначения основных элементов персонального компьютера, их характеристик – основные определения и термины, используемые в компьютеризированных средствах решения прикладных задач; – основные правила и методики использования компьютеризированных средств решения задач профессиональной деятельности; – основные возможности и функции современных операционных систем; – основные требования информационной безопасности;	Перечень теоретических вопросов: 1. Данные и информация. Единицы информации 2. Характеристики процессов сбора, передачи, обработки и накопления информации 3. Классификация программного обеспечения 4. Интернет. Службы и возможности 5. Сравнительный анализ современных операционных систем, основные функции. 6. Новейшие направления в области создания технологий программирования 7. Методы и средства защиты информации 8. Защита информации от несанкционированного доступа методом криптопреобразования 9. Основы защиты информации и сведений, составляющих государственную тайну 10. Способы несанкционированного доступа к информации. 11. Какие законодательные акты РФ, регулируют правовые отношения в сфере информационной безопасности? 12. Как используется электронно-цифровая подпись? 13. Назовите отличия структурного и объектно-ориентированного программирования	Информатика
Уметь:	– (выявлять и строить) типичные модели	**Перечень заданий к экзамену:** 1. Уметь создавать основные объекты баз данных.	

	решения предметных задач по изученным образцам; – использовать стандартные программные средства обработки, хранения и защиты информации, оценивать достоверность информации; – использовать современные информационные технологии в процессе профессиональной деятельности;	2. Уметь работать со схемой данных. 4. Уметь пользоваться возможностями СУБД по обеспечению целостность данных. 5. Перечислите виды и правила создания запросов MS Access. 6. Уметь применять современные информационные технологии применяете для решения задач? **Задание.** Спроектировать и реализовать БД «Библиотека», хранящую информацию о книгах, посетителях и сотрудниках библиотеки. – Определить первичные ключи. Установить связи. – Создать запросы: на выборку с условием, параметрический и групповой **Задание.** Спроектировать и реализовать БД «Продажа комплектующих компьютерной системы», хранящую информацию о комплектующих, заказчиках и заказах. – Определить первичные ключи. Установить связи. Создать запросы: на выборку с условием, параметрический и групповой	
Владеть:	– основными алгоритмами и подходами к решению прикладных задач; – навыками использования систем программирования для решения задач профессиональной деятельности; – технологиям разработки собственных алгоритмов решения прикладных задач; навыками оценки рациональности и оптимальности решения; – технологиями обработки баз данных	Задача. Даны два числа. Формула выдаёт 1, если хотя бы одно является четным и принадлежит участку [-5; 5], иначе наибольшее из чисел. Задача. Построить график функции при заданном коэффициенте a. Перечень вопросов и заданий к экзамену: 1. Владеть навыками построения классических и собственных алгоритмов решения прикладных задач. 2. Владеть навыками использования систем программирования. 3. Владеть навыками использования управляющих конструкций языка VBA? Задание. Заполнить двумерный массив случайными числами. Найти среднее арифметическое положительных четных элементов и максимальное значение среди отрицательных. Задание. Создайте пользовательское приложение для ввода и сохранения данных о сотрудниках предприятия, с элементами управления для ввода или выбора: Табельного номера, ФИО, должности, разряда, оклада. – Установить программную зависимость между должностью и окладом. – Сохранить введенные данные на лист Excel.Задание. Заполнить двумерный массив случайными числами. Вычислить сумму элементов каждого столбца.	
Знать	основы информационно-коммуникационных тех-	Перечень вопросов для подготовки к экзамену: 1. Предпосылки появления технологии "клиент-сервер", характери-	Информационные технологии

	нологий и основные требования информационной безопасности	стика ее модели, уровни модели, виды используемых ресурсов. 2. Специфика обработки данных в виде таблиц, текста. Понятие гипертекста и гиперсреды. 3. Сфера использования технологии обработки речи и сигналов. 4. Сущность технологий электронной подписи, электронного офиса, электронной почты. 5. Направления развития новых информационных технологий. 6. Системы поддержки принятия решений, их структура и состав элементов. 7. Типичные процедуры машинной технологии формирования решения с помощью системы поддержки принятия решений.	в профессиональной деятельности
Уметь	использовать основные информационно-коммуникационные технологии	***Перечень тем для подготовки к практическим работам:*** –MS Word: Использование текстового процессора в профессиональной деятельности –MS Excel: Использование табличного процессора в профессиональной деятельности. –Использование MS PowerPoint в профессиональной деятельности.	
Владеть	основами информационно-коммуникационных технологий	**Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания:** Компьютерный перевод документов. Средства распознавания. Системы управления документами.Электронный документооброт. Сетевые технологии. Клиент-сервер. Электронный офис. Использование экспертных систем. Системы поддержки принятия решений. Примеры использования.	
	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ		
ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике			
Знать	концепции управления персоналом	**Перечень теоретических вопросов к экзамену:** 1. Зарубежный опыт применения кадровых технологий	Управление кадровым по-

		2. Отбор персонала как комплексная кадровая технология 3. Понятие деловой карьеры. Виды карьеры. Этапы карьеры 4. Управление деловой карьерой	тенциалом организации
Уметь	разрабатывать кадровую политику организации	***Примерные практические задания для экзамена*** **Задача 1.** Рабочие-сдельщики отработали 850 000 чел.-ч, основные рабочие-повременщики - 125 000 чел.-ч, время по нарядам рабочих-сдельщиков – 985 500 нормо-ч, время по нарядам на работы, не предусмотренные технологией, и исправление брака – 8500 нормо-ч, планируемая экономия от внедрения комплекса мероприятий – 55 000 чел.-ч. Запланирован рост объема производится на 15%, а также снижение объема кооперированных поставок с 20 до 15%. ФРВ реальный одного рабочего в плановом периоде – 1850 ч, в базисном – 1825 ч. Удельный вес основных рабочих планируется повысить с 52 до 55% при неизменной их численности. Определить рост производительности труда в результате снижения технологической трудоемкости. **Задача 2.** Определить выработку на 1 работника по товарной продукции и нормативной стоимости обработки, если объем ТП в оптовых ценах 9160 тыс. руб. Структура затрат в % ко всей стоимости следующая зарплата производственных рабочих с начислениями – 13%; цеховые расходы – 12%; общезаводские расходы – 10%; сырье и основные материалы – 35%; вспомогательные материалы – 5%; поставки по кооперации – 15%; прибыль – 10%. Среднесписочная численность рабочих 334 чел.	
Владеть	основами стратегического управления персоналом, основами формирования и использования трудового потенциала	**Примерный перечень тем курсовой работы:** 1. Основные сферы реализации социального партнерства в России. 2. Человеческий капитал: механизмы формирования и развития. 3. Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность. 4. Циклы развития производства и повышение человеческого капитала. 5. Управление знаниями. 6. Сегментация рынка труда и проблемы дискриминации.	
Знать	основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации	ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная - практика по получению профессиональных умений и

Уметь	формировать и использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение регламента, должностных инструкций, методических материалов. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики.	опыта профессиональной деятельности
Владеть	навыками управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике			
Знать	основы кадрового планирования, контроллинга, маркетинга персонала	**Перечень теоретических вопросов к зачету:** 1. Принципы планирования в деятельности организации 2. Понятие и задачи кадрового планирования персонала 3. Методы кадрового планирования 4. Планирование расходов на персонал 5. Управленческий учет: затраты на персонал	Контроллинг персонала
Уметь	применять их на практике методы кадрового планирования	***Ситуация для анализа. Планирование привлечения персонала*** *Описание ситуации* Одним из разделов оперативного плана работы с персоналом организации является раздел «Планирование привлечения персонала». Анализ показал, что организация не сможет полностью покрыть потребность в персонале за счет внутренних ресурсов. *Постановка задачи* Определить, за счет каких внутренних и внешних источников предполагается покрыть потребность в персонале в планируемом году, отметить преимущества и недостатки источников и определить конкретные потребности в персонале в плановом периоде для организации, где вы работаете или проходите практику. Методические указания Источники покрытия потребности в персонале приведены в таблице.	

		Источники покрытия потребности в персонале				
		крытие по- рабочей си- работников риятия	Систематическое наблюдение за рынком труда	Конкретные меры по привлечению рабочей силы	Прие	
		обождение оизводствен- ических, , организа- уктурных на предпри-	Постоянные контакты (независимо от актуальной потребности) с государственными органами по трду, с учебными заведениями (школами, профессионально-техническими училищами (гимназии, лицеи), средними специальными учебными заведениями, вузами, университетами)	Направление заявок на необходимую рабочую силу в государственные органы по труду и учебные заведения	Изуче менных за принятии на предварител	
					Собес приему на ра	
				Изучение объявлений о поиске работы, публикация собственных объявлений		
		ризаводские я с целью том			Прием с испытатель	
		ачение мо- иалистов на кие должно-	Информирование посредников о вакансиях на своем предприятии	Подключение специалистов по кадровым вопросам		
Владеть	навыками разработки и реализации стратегии привле-	1. Составьте следующие форматы кадрового планирования: –«Привлечение нового персонала» исходя из следующих параметров: а)				

	чения персонала	отдел, должность, количество; б) срок найма; в) затраты на подбор; г) затраты на оборудование рабочего места; –«Увольнения и перемещения» исходя из следующих параметров: а) Ф.И.О., занимаемая должность; б) размер зарплаты и компенсация; в) сроки увольнения или перемещения; – «Обучение и развитие персонала по следующим параметрам: а) перечень сотрудников; б) тема и форма обучения; в) продолжительность и сроки обучения; г) стоимость обучения; д) командировочные расходы. 2. Составьте форматы кадрового планирования «Фонд оплаты труда» и «Социальные программы организации». Определите основные параметры данного формата кадрового планирования.	
Знать	основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами сущность управления и развития организационной структуры особенности профессионального развития личности особенности профессионального управления кадрами теоретические основы по-	ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

	ведения индивидуумов, групп и организации в целом закономерности и особенности поведения различных объектов и субъектов управления личностные и социально-психологические основы организационного поведения, способы разрешения конфликтных ситуаций		
Уметь	организовывать работу команды в процессе разработки и принятия управленческих решений применять способы и приемы совершенствования профессионального развития, организовывать деятельность по собственному профессиональному самосовершенствованию осуществлять поиск необходимой информации, воспринимать, анализировать, обобщать и систематизировать полученную информацию анализировать содержание процесса организационно-	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение регламента, должностных инструкций, методических материалов. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики.	

	го поведения и организационных отношений анализировать особенности поведения конкретных объектов профессиональной деятельности, выявлять проблемы организационного поведения и обеспечивать их эффективное решение разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации.		
Владеть	навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач методами, способами и приемами управления персоналом методами анализа, способами получения и обобщения информации об организации, навыками самоорганизации и самостоятельной работы навыками конструктивного делового общения (переговоры, совещания и др.)	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	

	навыками разрешения конфликтных ситуаций, снятия индивидуальных и организационных стрессов современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное, групповое поведение в организации инструментами развития сотрудников через оценку результатов их		
ПК-3 знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике			
Знать	основы найма, разработки и внедрения требований к должностям	***Перечень теоретических вопросов к экзамену:*** 1. Источники привлечения персонала. 2. Отбор персонала. Методы отбора. 3. Приемное интервью. Виды интервью. 4. Сущность профориентации и адаптации персонала. 5. Развитие персонала 6. Переподготовка и повышение квалификации персонала. 7. Формы обучения персонала. 8. Мотивация и стимулирование персонала 9. Сравнительная характеристика теорий мотивации. 10. Материальное стимулирование персонала. 11. Оценка деятельности персонала организации. 12. Классификация и содержание основных методов оценки труда персонала 13. Аттестация персонала. Цели и задачи проведения аттестации. 14. Зарубежный опыт аттестации персонала. 15. Содержание этапов проведения аттестации. 16. Деловая карьера и ее развитие.	Оценка и аттестация персонала организации

		17. Система служебно-профессионального продвижения. 18. Сущность понятия «кадровый резерв». Источники формирования кадрового резерва. 19. Функции менеджера службы управления персонала. 20. Социальное партнерство в сфере труда 21. Эффективность управления персоналом: оценка, проблемы и методы определения 22. Факторы, влияющие на экономическую и социальную эффективность управления персоналом 23. Управление высвобождением персонала на российских и зарубежных предприятиях. 24. Высвобождение персонала. Виды увольнений. 25. Внедрение системы аттестации или формальной оценки. Структура процесса аттестации 26. Процессы профориентации и адаптации 27. Виды профориентации и адаптации работников 28. Сущность и виды профориентации и адаптации 29. Профессиональная и организационная адаптация персонала 30. Цели и задачи управления профориентацией и адаптацией. 31. Подразделения профессиональной ориентации и адаптации и их функции 32. Структура ценностей ориентации молодых работников. 33. Взаимодействие службы управления персоналом с руководителями в процессе аттестации. 34. Взаимосвязь оценки персонала и аттестации с другими элементами системы управления персоналом. 35. Определение и описание цели аттестации. Возможность сочетания целей и обеспечение их бесконфликтности. Круг аттестуемых. 36. Методы проведения аттестации. 37. Критерии оценки и разработка системы критериев оценки. 38. Анализ результатов аттестации, план мероприятий	
Уметь	использовать критерии и процедуры подбора, отбора	***Примерные практические задания для экзамена*** практическое занятие 3. выбор лиц, проводящих аттестацию, выбор метода,	

	и расстановки персонала	оценка затрат В зависимости от цели аттестации и ситуации в компании определяется, кто будет проводить аттестацию(комиссия, непосредственный руководитель, руководитель руководителя, служба персонала, самооценка и т. п.) и какой метод целесообразно использовать(рейтинговый, сравнительный, метод записи, поведенческие рейтинговые шкалы, управление по целям и т. п.). На практике, как правило, используется комбинированный (комплексный) подход, позволяющий учитывать цели, текущую ситуацию, а также оптимизировать временные (финансовые) затраты. Если мы хотим повысить ответственность линейных руководителей и оценить их умение управлять, мы переносим «центр тяжести» в процедуре аттестации именно на них (это не значит, что служба персонала не участвует в процессе). Если организация придерживается жесткой централизованной системы, аттестацию проводит комиссия высших руководителей. Хотим подчеркнуть, что, чем выше уровень организации процесса аттестации,тем больше в этот процесс вовлечены линейные руководители. Служба персонала не должна брать на себя всю ответственность за результаты аттестации. ***Участие консультантов:*** Предложение для обсуждения различных вариантов организации процедуры аттестации. По каждому варианту приводятся преимущества и недостатки, а также оценка затрат. ***Результат:*** Выбор оптимального с точки зрения «цена-качество» метода. практическое занятие 4. выработка критериев оценки с точки зрения задач организации Предметом оценки могут быть: −выполнение должностных обязанностей; −особенности поведения; −эффективность деятельности; −уровень достижения целей; −рабочие знания и навыки; −коммуникативные способности;	

		–качества руководителя и др. При этом определяются: А) Ключевые для данной должности характеристики. Б) Что конкретно мы понимаем под этими характеристиками (например, если мы оцениваем качества руководителя, что конкретно мы рассматриваем – умение планировать, решать проблемы, принимать решения, организовывать деятельность других, мотивировать подчиненных работать в команде, взаимодействовать с другими подразделениями и. т.п.; если речь идет о достижении целей – какие цели мы ставим). ***Участие консультантов:*** *С* помощью специальных методик выбрать ключевые критерии оценки для каждой группы работ. ***Результат:*** Набор критериев, по которым мы проводим аттестацию, по каждой группе работ (должностей) с описанием этих критериев (для единого понимания).	
Владеть	навыками деловой оценки персонала при найме	***Примерный перечень тем курсовой работы:*** 22. 21. Развитие персонала 23. Переподготовка и повышение квалификации персонала. 24. Формы обучения персонала. 25. Мотивация и стимулирование персонала 26. Сравнительная характеристика теорий мотивации. 27. Материальное стимулирование персонала. 28. Оценка деятельности персонала организации. 29. Классификация и содержание основных методов оценки труда персонала 30. Аттестация персонала. Цели и задачи проведения аттестации. 31. Зарубежный опыт аттестации персонала. 32. Содержание этапов проведения аттестации.. 33. Деловая карьера и ее развитие. 34. Система служебно-профессионального продвижения. 35. Сущность понятия «кадровый резерв». Источники формирования кадрового резерва. 36. Функции менеджера службы управления персонала.	

		37. Социальное партнерство в сфере труда 38. Взаимоотношения работодателей и профсоюзов в регулировании трудовых отношений 39. Эффективность управления персоналом: оценка, проблемы и методы определения 40. Факторы, влияющие на экономическую и социальную эффективность управления персоналом 41. Управление высвобождением персонала на российских и зарубежных предприятиях. **42.** Высвобождение персонала. Виды увольнений.	
Знать	основы найма, разработки и внедрения требований к должностям	**Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету** Организационные методы управления. 27. Социально-психологические методы управления. 28. Процесс управления, его этапы. Основные свойства процесса управления. 29. Взаимосвязь структуры и процесса управления. 30. Сущность и содержание управленческого решения. 31. Классификация управленческих решений. 32. Требования к управленческому решению. 33. Обобщенная схема процесса разработки управленческих решений. 34. Формы разработки и реализации управленческих решений. 35. Факторы, влияющие на управленческое решение. 36. Целевая ориентация управленческих решений. 37. Анализ внешней среды и её влияния на реализацию альтернативных решений. 38. Взаимодействие моделей и методов при разработке управленческих решений. 39. Аналитические, статистические и математические методы. 40. Экспертные методы. 41. Эвристические методы. 42. Метод сценариев. 43. Метод дерева решений. 44. Типы моделей. Понятие о системах.	Основы теории управления

		45. Выбор критерия эффективности. 46. Сущность и виды коммуникаций. 47. Классификационная схема организационных коммуникаций. 48. Внешние и внутренние коммуникации. 49. Вертикальные, горизонтальные коммуникации, коммуникации между руководителем и подчиненным, неформальные коммуникации. 50. Процесс коммуникации. Основные этапы коммуникационного процесса. 51. Проблемы в межличностных контактах. 52. Характеристики коммуникационных сетей. 53. Понятие управления человеческими ресурсами. Основные этапы управления человеческими ресурсами. 57. Руководство и лидерство.	
Уметь	использовать критерии и процедуры подбора, отбора и расстановки персонала	Практическое задание 1 "Эволюция управленческой мысли и школы научного управления» Практическое задание 4 «Методы стратегического планирования. SWOT-анализ» Практическое задание 7 «Управление поведением человека в организации» ***Тестовое задание*** ***10. Теоретической базой механистической модели организации является*** а. школа человеческих отношений и поведенческих наук б. школа научного менеджмента в. общая теория систем г. теория баланса интересов заинтересованных групп ***12. Организация, реализующая концепцию заинтересованных групп, является*** а. закрытой системой б. открытой системой ***13. Закрытой системой является*** а. теоретическая организация б. механистическая организация	

		в. организация, реализующая концепцию заинтересованных групп г. организация как коллектив, построенный на основе разделения труда ***14. Основной вид управленческой деятельности в механистической организации*** а. обеспечение сотрудничества с партнерами б. обеспечение переговорного процесса в. организация и управление трудом г. оперативное управление производством	
Владеть	навыками деловой оценки персонала при найме	Практическое задание 5 «Методы принятия управленческих решений» Практическое задание 6 «Руководство и лидерство. Стили лидерства» ***Тестовое задание*** ***16. Сотрудники штаба выполняют:*** а. функции линейного руководства структурными подразделениями б. линейные административные функции в. анализ внутренней и внешней среды г. функции планирования и контроля ***17. Линейная ОСУ, в которой создан штаб, называется:*** а. линейно-функциональной б. штабной в. дивизиональной г. линейно-штабной ***18. Инструктирование по выполнению работы*** а. цели нисходящих коммуникаций б. цели восходящих коммуникаций в. цели диагональных коммуникаций г. цели горизонтальных коммуникаций ***19. Постановка задач исполнителям*** а. цели нисходящих коммуникаций б. цели диагональных коммуникаций в. цели восходящих коммуникаций г. цели горизонтальных коммуникаций ***20. Информация о кадровых назначениях*** а. горизонтальные коммуникации	

		б. восходящие коммуникации в. диагональные коммуникации г. нисходящие коммуникации ***21. Обеспечение обратной связи для оценки результатов работы*** а. цели диагональных коммуникаций б. цели нисходящих коммуникаций в. цели горизонтальных коммуникаций г. цели восходящих коммуникаций ***22. Обеспечение обратной связи о полученных заданиях*** а. цели диагональных коммуникаций б. цели нисходящих коммуникаций в. цели горизонтальных коммуникаций г. цели восходящих коммуникаций ***23. Изучение мнения коллектива по интересующей проблеме*** а. цели горизонтальных коммуникаций б. цели восходящих коммуникаций в. цели диагональных коммуникаций г. цели нисходящих коммуникаций ***24. Обмен информацией*** а. цели нисходящих коммуникаций б. цели восходящих коммуникаций в. цели диагональных коммуникаций г. цели горизонтальных коммуникаций ***25. Получение достоверной информации о результатах работы*** а. цели нисходящих коммуникаций б. цели диагональных коммуникаций в. цели восходящих коммуникаций г. цели горизонтальных коммуникаций	
Знать	основы найма, разработки и внедрения требований к должностям	1. Отбор и найм персонала как система действий по привлечению сотрудников для достижения целей организации 2. Форматы проведения собеседования при отборе персонала: основные аспекты оценки 3. Источники набора персонала. Внутренние и внешние источники	Отбор и найм персонала

		4. Форматы проведения собеседования при проведении отбора персонала. Интервью по компетенциям или поведенческое интервью. Модель STAR 5. Достоинства и недостатки внутренних источников набора персонала 6. Анкетирование и тестирование в системе отбора и найма персонала 7. Достоинства и недостатки внешних источников набора персонала 8. Форматы проведения собеседования при отборе персонала. Групповое собеседование 9. Источники набора персонала. Реклама в специализированных СМИ и интернет-площадках 10. Подготовка и проведение интервью по компетенциям по модели STAR в системе отбора и найма персонала 11. Источники набора персонала. Службы трудоустройства выпускников образовательных учреждений 12. Анкетирование в системе отбора и найма персонала: типовое содержание и дифференциация требований к анкетам 13. Источники набора персонала. Потенциал государственных служб занятости 14. Анкетирование в системе отбора и найма персонала: возможность анализа пунктуальности, аккуратности, исполнительности и других качеств кандидата 15. Источники набора персонала. Кадровые агентства 16. Тестирование в системе отбора и найма персонала. Психодиагностическое тестирование: особенности и ограничения 17. Технологии набора сотрудников: базовые (рекрутинг и скрининг); технологии качественного поиска 18. Тестирование в системе отбора и найма персонала: методика многофакторного исследования личности; диагностика мотивации достижения 19. Технологии набора сотрудников. Рекрутинг как способ отбора кандидатов на распространенные профессии	
Уметь	использовать критерии и процедуры подбора, отбора и расстановки персонала	Вопросы для самоподготовки 1. Технологии набора сотрудников. Рекрутинг как способ отбора кандидатов на распространенные профессии 2. Цели и задачи отбора персонала на основе модели компетенций 3. Технологии набора сотрудников. Скрининг как подбор персонала по формальным требованиям	

		4. Содержание метода отбора персонала на основе модели компетенций 5. Технологии набора сотрудников: Executive Search или качественный поиск сотрудников 6. Критерии и ограничения метода отбора персонала на основе модели компетенций 7. Технологии набора сотрудников: Headhunting 8. Модель компетенций в системе отбора и найма персонала. Виды компетенций 9. Технологии набора сотрудников. Системы поиска персонала, связанные с активными мероприятиями в сети интернет: нетворкинг, краудрекрутинг 10. Этапы разработки модели компетенций в системе отбора и найма персонала 11. Технологии набора сотрудников: сравнительный анализ Практические задания	
Владеть	навыками деловой оценки персонала при найме	Вопросы для самоподготовки 1. Модель компетенций в системе отбора и найма персонала. Профиль компетенций: минимальный и максимальный уровень развития компетенций 2. Модель компетенций в системе отбора и найма персонала: корпоративные, управленческие и профессиональные компетенции 3. Основные этапы отбора персонала: формирование базы резюме и первичный отсев кандидатов 4. Содержание и этапы бизнес-процесса в системе отбора и найма персонала организации 5. Собеседование как ключевой этап системы отбора персонала 6. Проектирование должностей в системе отбора и найма персонала: должностные инструкции и профессиограммы 7. Порядок проведения собеседования как этапа отбора кандидатов на вакантную должность 8. Форматы проведения собеседования как этапа отбора кандидатов на вакантную должность 9. Компоненты профессиограммы 10. Форматы проведения собеседования при проведении отбора персонала. Структурированное и неструктурированное интервью 11. Понятие «профиль должности» в системе отбора и найма персонала: струк-	

		тура, критерии 12. Форматы проведения собеседования при проведении отбора персонала. Ситуационное интервью 13. Профессиограмма как основа профиля должности организации Контрольная работа	
Знать	- процессы групповой динамики и принципы формирования команды - принципы аудита человеческих ресурсов	***Контрольные вопросы:*** 1. Содержательные теории мотивации 2. Процессуальные теории мотивации 3. Теории лидерства 4. Управление неформальными организациями 5. Типология организационной культуры ***Проверочный тест:*** ***Тест*** 1. Процесс воздействия на персонал с целью побуждения его к определенным действиям называется: а) мотивацией; б) мотивированием; в) мотивационной тенденцией; г) мотивационной структурой. *2. К содержательной относится теория:* а) ожиданий Врума; б) справедливости Адамса; в) Мак–Клелланда»; г) модель Портера–Лоулера. *3. Концепция двухфакторной теории мотивации разработана:* а) А. Маслоу; б) В. Врумом; в) М. Месконом; г) Ф. Герцбергом. *4. Модель Лаймана Портера–Эдварда Лоулера основана на теориях:* а) Маслоу и Герцберга;	Менеджмент

		б) постановки цели и ожидания; в) человеческих потребностей; г) ожидания и справедливости. *5. Не существует следующей теории мотивации:* а) оптимальности активизации и стимуляции; б) политического воздействия; в) личностной причастности; г) самодетерминации. *6. Все группы в организации, прежде всего, классифицируются на:* а) формальные; б) неформальные; в) команды ; г) комитеты. *7. К числу возможных негативных характеристик неформальных групп не относят:* а) возможность формирования противоречивых с организацией целей; б) ограничение интенсивности и результативности деятельности; в) сопротивление изменениям; г) нет верного ответа. *8. Преимущества наличия неформальных групп в организации – это:* а) облегчение нагрузки на менеджмент; б) улучшение коммуникаций; в) снижение конфликтности; г) нет верного ответа. *9. Чтобы устранить негативное и усилить позитивное влияние неформальных групп, руководству не целесообразно:* а) признать их существование; б) учитывать мнение неформальных лидеров и членов группы; в) привлекать неформальные группы к разработке и принятию решений; г) верно (а+б+в); д) нет верного ответа.	

		10. Определение власти как организационного процесса не подразумевает, что: а) власть – это потенциал, имеющийся у ее пользователя; б) между тем, кто использует власть и тем, к кому она применяется, существует взаимосвязь; в) тот, к кому применяют власть, имеет определенную свободу действий; г) нет верного ответа. *11. Форма власти, при которой работник выполняет рекомендации начальника потому, что так принято, называется:* а) традиционной; б) законной; в) эталонной; г) нет верного ответа. *12. Влияние – это:* а) манера поведения руководителя по отношению к подчиненным; б) поведение одного лица, которое вносит изменения в поведение другого; в) верно (а+б); г) нет верного ответа. *13 Лидерство – это:* а) отношение к человеку и влияние на него; б) стандартный набор характеристик; в) способность оказывать влияние; г) нет верного ответа. *14. «Теория Х» предполагает, что:* а) работа так же естественна, как игра для ребенка; б) средний человек стремится к ответственности; в) средний человек предпочитает, чтобы им руководили, он избегает ответственности; г) верно (а+б). *15. «Теория У» предполагает, что:* а) человек может осуществлять самоуправление и самоконтроль;	

		б) награда–результат, связанный с достижением цели; в) человека следует принуждать, контролировать, угрожать наказанием для достижения цели организации; г) человек не стремится к ответственности	
Уметь	анализировать условия эффективного применения способов мотивации, - - лидерства и властных полномочий для решения управленческих задач; - управлять неформальными организациями;	Практические занятия 2. Какие два направления выделяют в исследовании мотивации? Какое Вы считаете более перспективным? Почему? 3. Что представляют собой мотивационные тенденции? Охарактеризуйте наиболее актуальные, на Ваш взгляд. 4. Основываясь на знании теорий мотивации, сформулируйте основные, по Вашему мнению, выводы для управления. 5. Охарактеризуйте организационную культуру, типичную для представленных организаций (по вариантам)	
Владеть	- способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении организацией; - методами проведения аудита человеческих ресурсов	1. Если Вас назначат менеджером по персоналу, какой мотивационной теории Вы отдадите предпочтение и почему? 2. Если Вы станете руководителем организации, то как будете влиять на сотрудников? Какие черты харизматической личности у Вас преобладают? 3. В какую клеточку «управленческой решетки» Вы поместили бы себя в качестве руководителя организации и почему	
Знать	принципы и методы государственного регулирования экономики в области отношений собственности и финансовых отношений совокупность экономических отношений в процессе формирования, распределения и использования публичных финансов содержание и структуру действующей налоговой	ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

	системы РФ, основные направления налоговой политики РФ в современных условиях механизм исчисления налогоплательщиками федеральных, региональных и местных налогов и сборов, порядок их уплаты принципы формирования системы государственных и муниципальных финансов, бюджетов различных уровней, основные составляющие бюджетного процесса принципы выделения бюджетных ассигнований, сущность бюджетных рисков; структуру государственных (муниципальных) активов, принципы и методы управления ими роль контрактной системы в обеспечении эффективности бюджетных расходов основные административные процессы в сфере государственных и муниципальных закупок государственную систему		

	регистрации прав на жилье, сделок с ним и кадастрового учета объектов недвижимости		
Уметь	анализировать ситуацию в сфере налогообложения и налоговую информацию о состоянии системы государственных и муниципальных финансов, применять ее для решения профессиональных задач характеризовать систему управления государственными (муниципальными) активами обосновывать выбор методов управления государственными (муниципальными) активами с помощью экономического инструментария анализировать эффективность управления бюджетом и государственной (муниципальными) активами использовать современные методы управления бюджетными рисками сопровождать мероприятия осуществления государственного и муниципального закупок	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение регламента, должностных инструкций, методических материалов. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики.	

Владеть	качественными и количественными методами оценки деятельности рыночных субъектов, результатов государственного регулирования экономики и учреждений государственного и муниципального управления приемами оценки сложившейся налоговой системы основными экономическими методами управления государственным и муниципальным имуществом, экономическими подходами к обоснованию управленческих решений по бюджетированию и структуре государственных (муниципальных) активов правилами оформления документов в системе государственных	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ПК-4 знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике			
Знать	принципы формирования системы трудовой адаптации персонала	Назовите и охарактеризуйте этапы повышения квалификации в формате Talent Development. Какой метод обучения позволяет обучающемуся достичь конкретной жизненной или профессиональной цели? Для какого поколения сотрудников важна возможность постоянного личного и	Основы профессионального развития персонала

		профессионального развития? Что является ошибочным в организации обучения с целью переподготовки или повышения квалификации?	
Уметь	разрабатывать программы трудовой адаптации	7. Одна из форм профессиональной переподготовки и повышения квалификации вне рабочего места: a. инструктаж b. наставничество c. самостоятельное обучение d. ротация 8. В тех сферах деятельности, где практический опыт играет исключительную роль в переподготовке и повышении квалификации специалистов широко распространен один из методов: a. инструктаж b. ученичество и наставничество c. стажировка d. ротация 9. Анализ и групповое обсуждение гипотетических или реальных ситуаций предполагает следующий метод обучения: a. кейсы b. деловые игры c. обучение на рабочем месте d. наставничество 10. Метод самостоятельного обучения, при котором сотрудник временно перемещается на дру-гую должность с целью приобретения новых качеств это: a. инструктаж b. деловые игры c. ученичество d. ротация 11. Выполнение стандартных действий в стандартных ситуациях возможно благодаря: a. профессиональным навыкам b. должностным инструкциям	

		c. профессиональным стандартам d. тренинговым программам 12. Технологии размещения информации (изображения, видео, текста, графики) поверх экрана любого устройства используется в одном из следующих форматов обучения: a. геймификация b. дополненная реальность c. виртуальная реальность d. компьютерная графика 13. Обучение небольшими порциями за короткое время, доступное через мобильное устройство или Интернет-ресурс это: a. самостоятельное обучение b. микролеарнинг c. онлайн обучение d. дистанционное обучение.	
Владеть	навыками реализации программ социализации, профориентации и профессионализации персонала	Практическое задание 1 Диагностика возрастной и образовательной структуры персонала организации Используя основные абсолютные показатели, характеризующие возрастную и образовательную структуру персонала организации рассчитать самостоятельно относительные показатели, характеризующие возрастную и образовательную структуру персонала в процентном отношении, в том числе по категориям сотрудников	
Знать	принципы формирования системы трудовой адаптации персонала	***Перечень теоретических вопросов к зачету:*** 39. Понятие адаптации 40. Цели программы адаптации 41. Классификации явления адаптации 42. Этапы адаптации 43. Методы адаптации 44. Испытательный срок 45. Адаптация молодых специалистов 46. Программа введения в должность 47. Наставничество и консультирование 48. Развитие человеческих ресурсов	Трудовая адаптация персонала

		49. Оценка успешности прохождения адаптации 50. Показатели для оценки эффективности персоналом в направлении адаптации 51. Профориентация и адаптация 52. Внедрение системы аттестации или формальной оценки. Структура процесса аттестации 53. Процессы профориентации и адаптации 54. Виды профориентации и адаптации работников 55. Сущность и виды профориентации и адаптации 56. Профессиональная и организационная адаптация персонала 57. Цели и задачи управления профориентацией и адаптацией. 58. Подразделения профессиональной ориентации и адаптации и их функции 59. Структура ценностей ориентации молодых работников. 60. Взаимодействие службы управления персоналом с руководителями в процессе аттестации. 61. Взаимосвязь оценки персонала и аттестации с другими элементами системы управления персоналом. 62. Определение и описание цели аттестации. Возможность сочетания целей и обеспечение их бесконфликтности. Круг аттестуемых. 63. Методы проведения аттестации. 64. Критерии оценки и разработка системы критериев оценки. 65. Анализ результатов аттестации, план мероприятий	
Уметь	разрабатывать программы трудовой адаптации	***Примерные семинарские задания для зачета*** *Семинарское занятие тема 1.* **Профессиональная и организационная адаптация персонала.** Вопросы для обсуждения: 1. Особенности процесса адаптации в современных организациях. 2. Виды, формы и методы адаптации. 3. Особенности оценки и мотивации персонала на этапе адаптации. 4. Условия, влияющие на успешность процесса адаптации. 5. Юридические аспекты адаптации. *Практикум:* разработка программы адаптации для конкретной	

		организации. *Семинарское занятие тема* **2. Профориентация и адаптация** Цель – описать процессы профориентации и адаптации. Задачи: - перечислить виды профориентации и адаптации работников; - охарактеризовать информацию об адаптации новых сотрудников. План 1. Сущность и виды профориентации и адаптации. Цели и задачи управления профориентацией и адаптацией. Подразделения профессиональной ориентации и адаптации и их функции. 2. Информация о профориентации и адаптации работников предприятия и ее обработка. Структура ценностей ориентации молодых работников. 3. Карьера как система. Выводы: - перечислены виды профориентации и адаптации работников; - охарактеризована информацию об адаптации новых сотрудников. *Семинарское занятие* 5. СИТУАЦИЯ Этический вопрос «Капля камень точит». И в организациях тоже. Неудовлетворенные работники (особенно те, кто привык «делиться» своими чувствами с менеджерами) слишком часто пользуются незаслуженным вниманием. Нередко руководители уделяют особое внимание требованиям («скандалистов» — они имеют возможность выбора рабочих заданий или получают новейшее оборудование. Но пока менеджеры предпринимают героические усилия, направленные на удовлетворение потребностей недовольных, большинство «нормальных» сотрудников чувствуют себя ущемленными, резонно считая, что такое «необычное» отношение к скандалистам трудно причислить к образцам справедливости. Руководитель оказался «между двух огней». Пытаясь уменьшить чувство неудовлетворения у «избранных», менеджер рискует вызвать на себя «огонь» широких «масс». Но если он игнорирует проявления не довольства, «инфекция» может превратиться в «эпидемию» и распространиться на других сотрудников.	

		Где же выход? *Семинарское занятие 6***.** СИТУАЦИЯ Дополните приведенные ниже методы удовлетворения потребностей высших уровней современными методами обогащения характера и содержания труда, а также методами привлечения работников к процессу подготовки и принятия управленческих решений. Укажите резервы повышения эффективности труда в этой области и причины, затрудняющие применение этих методов в России в различных организационных структурах. Методы удовлетворения потребностей высших уровней Социальные потребности: поручение сотрудникам работы, которая позволила бы им общаться; создание на рабочих местах духа единой команды; проведение периодических совещаний с подчиненными не только для принятия стратегических решений, но и для обсуждения текущих вопросов; поддержка неформальных групп при условии, что они не наносят реального ущерба организации; создание условий для социальной активности работников вне организации. Потребность в уважении: постоянное увеличение содержательности работ сотрудников; обеспечение эффективной обратной связи с результатами работ и реакцией руководителя; поощрение достигнутых результатов; привлечение подчиненных к формулированию целей и разработке решений; делегирование подчиненным достаточных прав и полномочий; продвижение подчиненных по служебной лестнице; обеспечение обучения и переподготовки подчиненных; которые повышают уровень их компетентности. Потребность в самовыражении: точное определение и реализация потенциала каждого работника; поручение подчиненным сложных и важных заданий, требующих полной отдачи;	

		□ поощрение и развитие творческих способностей подчиненных и своих собственных. *Семинарское занятие 7* СИТУАЦИЯ Итальянский предприниматель планирует открыть сеть пиццерий в различных городах Российской Федерации. В 2001 году должны быть открыты два ресторана в Москве. Приглашенная строительная компания должна завершить отделку зданий в феврале 2001 года. Первые посетители должны попробовать итальянскую пиццу в конце апреля. В каждом ресторане предполагается обслужить до 100 посетителей одновременно, что по расчетам потребует (для одной пиццерии) 6 поваров, 6 помощников поваров, 15 официантов, 4 барменов, 10 вспомогательных рабочих. В январе 2000 года работало 5 сотрудников: директор по персоналу, коммерческий директор, два директора ресторанов, ассистент. Вопросы 1. Определите реальные потребности в персонале на февраль и апрель 2001 года. 2. Как итальянский предприниматель может решить проблему приема персонала? С какими трудностями он может столкнуться? 3. Какие методы привлечения кандидатов можно использовать? Какому методу Вы бы отдали предпочтение? 4. Как организовать первичный отбор кандидатов? На какие методы следует обратить внимание при выборе поваров, официантов, вспомогательного персонала? 5. Кто должен принимать решение о приеме на работу? 6. Как организовать интеграцию новых сотрудников в компанию, которая только начинает работать?	
Владеть	навыками реализации программ социализации, профориентации и профессионализации персонала	**Тестовые задания** *Какие из приведенных ниже высказываний можно считать задачами профориентации?* а) создание условий для развития профессионально значимых	

		способностей будущих работников; б) создание условий для обучения, переобучения и повышения квалификации работников в организации; в) определение соответствия психофизиологических и социально-психологических качеств работников занимаемой ими должности; г) определение соответствия психофизиологических и социально-психологических качеств работников, обратившихся за консультацией, профессиональным требованиям избранного ими вида трудовой деятельности. *Адаптация — это...* а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно- экономическим условиям труда; б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной врабатываемости сотрудника в новых условиях; в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям. *Исследования показывают, что более половины рассмотренных организаций заполняют большинство вакантных мест первичного рынка труда за счет внешних источников привлечения персонала:* а) да; б) нет. *Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию (указать при необходимости несколько вариантов)?* а) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться; б) использование испытательного срока для новичка; в) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы; г) введение в должность. *Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию?* а) продвижение изнутри; б) компенсационная политика; в) политика найма;	

		г) использование международных кадров. *Успех в поиске работы конкретным сотрудником зависит (при необходимости указать несколько):* а) больше от грамотности, чем от признанного мастерства; б) от любознательности; в) от безответственности; г) от знания многих языков. *Процесс привлечения кандидатов, соответствующих данной работе, есть:* а) найм персонала; б) продвижение персонала; в) оценка персонала; г) отбор персонала. *Тот факт, что рекрутеры (менеджеры по найму) редко обладают полномочиями предложить размер выплат платежей, превышающий установленный, является свидетельством:* а) недостатков внутренних источников найма; б) достоинств внешних источников найма; в) недостатков внешних источников найма; г) достоинств внутренних источников найма. *Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:* а) самопроявившиеся кандидаты; б) безработные; в) неквалифицированные работники. Краткая трудовая биография кандидата является: а) профессиограммой; б) карьерограммой; в) анкетой сотрудника; г) рекламным объявлением. *К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся (при необходимости указать несколько):* а) психологические тесты; б) проверка знаний;	

		в) проверка профессиональных навыков; г) графические тесты. *Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:* а) психологические тесты; б) проверка знаний; в) проверка профессиональных навыков; г) графический тест. *Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур, есть:* а) отбор кандидатов; б) найм работника; в) подбор кандидатов; г) заключение контракта; д) привлечение кандидатов. *Коэффициент, определяемый как отношение количества принятых на работу по должности и общим числом претендентов на эту должность, есть:* а) коэффициент текучести; б) коэффициент рекрута; в) коэффициент отбора; г) коэффициент подбора. *Что представляет процесс подбора персонала?* а) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность; б) прием сотрудников на работу; в) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности. *Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с (при необходимости указать несколько):* а) привычкой тех, кто работает; б) приемом по рекомендательным письмам; в) требованием со стороны самой работы; г) недостаточной практикой набора.	

		Как организация может привлечь представительную группу кандидатов для замещения вакантной должности (при необходимости указать несколько) ? а) ориентация на привлечение кандидатов на вакансию на собственные ресурсы; б) ориентация на привлечение кандидатов на вакансию на внешние источники рабочей силы; в) ориентация на поиск кандидатов внутри организации при условии использования хотя бы двух методов привлечения кандидатов со стороны; г) ориентация на привлечение кандидатов извне организации при условии использования одного метода поиска кандидатов внутри организации. *Какие методы привлечения кандидатов могут быть рекомендованы институту, ищущему замену заведующему кафедрой бухгалтерского учета (при необходимости указать несколько) ?* а) поиск внутри организации; б) подбор с помощью сотрудников организации («по связям»); в) самопроявившиеся кандидаты; г) объявления в средствах массовой информации; д) государственные агентства занятости; е) частные агентства по подбору персонала. *К преимуществам внутренних источников найма относят (выбрать правильные ответы):* а) низкие затраты на адаптацию персонала; б) уменьшение угроз возникновения интриг внутри организации; в) появление новых импульсов для развития; г) рост производительности труда; д) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом. *К недостаткам внешних источников привлечения персонала относят (выбрать правильные ответы):* а) низкие затраты на адаптацию персонала; б) уменьшение угроз возникновения интриг внутри организации; в) появление новых импульсов для развития;	

		г) рост производительности труда; д) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом. *Каковы причины высвобождения работников в организации (при необходимости указать несколько)?* а) структурные сдвиги в производстве; б) перемещение работников внутри организации и за ее пределы; в) текучесть кадров; г) повышение технического уровня производства; д) изменение объемов производства; е) уменьшение сменности работы производственных подразделений предприятия; ж) стремление работодателя к качественному изменению структуры персонала. *Развитие персонала — это...* а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач; б) процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации; в) система взаимосвязанных видов деятельности, необходимых, чтобы гарантировать организации эффективную управленческую структуру и менеджеров для достижения организационных целей; г) процесс и результат усвоения систематизированных знаний, умений, навыков и способов поведения, необходимых для подготовки человека к жизни и труду; д) процесс и результат подготовки человека к определенному виду трудовой деятельности, подтвержденный документом об окончании соответствующего учебного заведения. *Какие методы наиболее эффективны для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе) ? При необходимости указать несколько:* а) инструктаж;	

		б) ротация; в) ученичество и наставничество; г) лекция; д) решение кейс-стадис; е) деловые игры; ж)самообучение. *Какие методы наиболее эффективны для обучения техническим приемам (ведение бухгалтерского баланса, ремонт электродвигателей, прием коммунальных платежей, расчет процентов по вкладам) (при необходимости указать несколько ответов)?* а) инструктаж; б) ротация; в) ученичество и наставничество; г) лекция; д) решение кейс-стадис; е) деловые игры; ж)самообучение; з) «сидя рядом с Нелли». *По каким критериям Вы оценили бы эффективность программы обучения для клерков (при необходимости указать несколько)?* а) издержкам обучения; б) внутреннему критерий; в) внешнему критерию; г) психоэмоциональному критерию. *По каким критериям Вы бы оценили эффективность программы обучения для специалистов страховой компании (при необходимости указать несколько):* а) издержки обучения; б) внутреннему критерий; в) внешнему критерию; г) психоэмоциональному критерию. *По каким критериям Вы бы оценили эффективность программы обучения менеджеров (при необходимости указать несколько)?* а) издержкам обучения;	

		б) внутреннему критерий, связанному непосредственно с содержанием программы; в) внешнему критерию, характеризуещему уровень влияния программы обучения на последующую деятельность обучающегося персонала; г) психоэмоциональному критерию, связанному с уровнем удовлетворенности обучением работников. *Какой метод позволяет наиболее точно определить характер и содержание потребности в обучении персонала?* а) анализ исполнения работы; б) оценка эффективности деятельности персонала; в) анализ проблем в линейно-функциональных подразделениях;	
Знать	принципы формирования системы трудовой адаптации персонала	***Перечень теоретических вопросов к зачету:*** 66. Понятие адаптации 67. Цели программы адаптации 68. Классификации явления адаптации 69. Этапы адаптации 70. Методы адаптации 71. Испытательный срок 72. Адаптация молодых специалистов 73. Программа введения в должность 74. Наставничество и консультирование 75. Развитие человеческих ресурсов 76. Оценка успешности прохождения адаптации 77. Показатели для оценки эффективности персоналом в направлении адаптации 78. Профориентация и адаптация 79. Внедрение системы аттестации или формальной оценки. Структура процесса аттестации 80. Процессы профориентации и адаптации 81. Виды профориентации и адаптации работников 82. Сущность и виды профориентации и адаптации 83. Профессиональная и организационная адаптация персонала	Система трудовой адаптации персонала

		84. Цели и задачи управления профориентацией и адаптацией. 85. Подразделения профессиональной ориентации и адаптации и их функции 86. Структура ценностей ориентации молодых работников. 87. Взаимодействие службы управления персоналом с руководителями в процессе аттестации. 88. Взаимосвязь оценки персонала и аттестации с другими элементами системы управления персоналом. 89. Определение и описание цели аттестации. Возможность сочетания целей и обеспечение их бесконфликтности. Круг аттестуемых. 90. Методы проведения аттестации. 91. Критерии оценки и разработка системы критериев оценки. 92. Анализ результатов аттестации, план мероприятий	
Уметь	разрабатывать программы трудовой адаптации	***Примерные семинарские задания для зачета*** *Семинарское занятие тема 1.* **Профессиональная и организационная адаптация персонала.** Вопросы для обсуждения: 1. Особенности процесса адаптации в современных организациях. 2. Виды, формы и методы адаптации. 3. Особенности оценки и мотивации персонала на этапе адаптации. 4. Условия, влияющие на успешность процесса адаптации. 5. Юридические аспекты адаптации. *Практикум:* разработка программы адаптации для конкретной организации. *Семинарское занятие тема* **2. Профориентация и адаптация** Цель – описать процессы профориентации и адаптации. Задачи: - перечислить виды профориентации и адаптации работников; - охарактеризовать информацию об адаптации новых сотрудников. План 1. Сущность и виды профориентации и адаптации. Цели и задачи управления профориентацией и адаптацией. Подразделения профессиональной	

		ориентации и адаптации и их функции. 2. Информация о профориентации и адаптации работников предприятия и ее обработка. Структура ценностей ориентации молодых работников. 3. Карьера как система. Выводы: - перечислены виды профориентации и адаптации работников; - охарактеризована информацию об адаптации новых сотрудников. *Семинарское занятие* 5. СИТУАЦИЯ Этический вопрос «Капля камень точит». И в организациях тоже. Неудовлетворенные работники (особенно те, кто привык «делиться» своими чувствами с менеджерами) слишком часто пользуются незаслуженным вниманием. Нередко руководители уделяют особое внимание требованиям («скандалистов» — они имеют возможность выбора рабочих заданий или получают новейшее оборудование. Но пока менеджеры предпринимают героические усилия, направленные на удовлетворение потребностей недовольных, большинство «нормальных» сотрудников чувствуют себя ущемленными, резонно считая, что такое «необычное» отношение к скандалистам трудно причислить к образцам справедливости. Руководитель оказался «между двух огней». Пытаясь уменьшить чувство неудовлетворения у «избранных», менеджер рискует вызвать на себя «огонь» широких «масс». Но если он игнорирует проявления не довольства, «инфекция» может превратиться в «эпидемию» и распространиться на других сотрудников. Где же выход? *Семинарское занятие 6***.** СИТУАЦИЯ Дополните приведенные ниже методы удовлетворения потребностей высших уровней современными методами обогащения характера и содержания труда, а также методами привлечения работников к процессу подготовки и принятия управленческих решений. Укажите резервы повышения эффективности труда в этой области и причины, затрудняющие применение этих методов в России в различных организационных структурах. Методы удовлетворения потребностей высших уровней	

		Социальные потребности: □ поручение сотрудникам работы, которая позволила бы им общаться; □ создание на рабочих местах духа единой команды; □ проведение периодических совещаний с подчиненными не только для принятия стратегических решений, но и для обсуждения текущих вопросов; □ поддержка неформальных групп при условии, что они не наносят реального ущерба организации; □ создание условий для социальной активности работников вне организации. Потребность в уважении: □ постоянное увеличение содержательности работ сотрудников; обеспечение эффективной обратной связи с результатами □ работ и реакцией руководителя; □ поощрение достигнутых результатов; □ привлечение подчиненных к формулированию целей и разработке решений; □ делегирование подчиненным достаточных прав и полномочий; □ продвижение подчиненных по служебной лестнице; □ обеспечение обучения и переподготовки подчиненных; □ которые повышают уровень их компетентности. Потребность в самовыражении: □ точное определение и реализация потенциала каждого работника; □ поручение подчиненным сложных и важных заданий, требующих полной отдачи; □ поощрение и развитие творческих способностей подчиненных и своих собственных. *Семинарское занятие 7* СИТУАЦИЯ Итальянский предприниматель планирует открыть сеть пиццерий в различных городах Российской Федерации. В 2001 году должны быть открыты два ресторана в Москве. Приглашенная строительная компания должна завершить отделку зданий в феврале 2001 года. Первые посетители должны попробовать итальянскую пиццу в конце апреля. В каждом ресторане предполагается обслужить до 100 посетителей одновременно, что по расчетам потребует (для одной	

		пиццерии) 6 поваров, 6 помощников поваров, 15 официантов, 4 барменов, 10 вспомогательных рабочих. В январе 2000 года работало 5 сотрудников: директор по персоналу, коммерческий директор, два директора ресторанов, ассистент. Вопросы 1. Определите реальные потребности в персонале на февраль и апрель 2001 года. 2. Как итальянский предприниматель может решить проблему приема персонала? С какими трудностями он может столкнуться? 3. Какие методы привлечения кандидатов можно использовать? Какому методу Вы бы отдали предпочтение? 4. Как организовать первичный отбор кандидатов? На какие методы следует обратить внимание при выборе поваров, официантов, вспомогательного персонала? 5. Кто должен принимать решение о приеме на работу? 6. Как организовать интеграцию новых сотрудников в компанию, которая только начинает работать?	
Владеть	навыками реализации программ социализации, профориентации и профессионализации персонала	**Тестовые задания** *Какие из приведенных ниже высказываний можно считать задачами профориентации?* а) создание условий для развития профессионально значимых способностей будущих работников; б) создание условий для обучения, переобучения и повышения квалификации работников в организации; в) определение соответствия психофизиологических и социально-психологических качеств работников занимаемой ими должности; г) определение соответствия психофизиологических и социально-психологических качеств работников, обратившихся за консультацией, профессиональным требованиям избранного ими вида трудовой деятельности. *Адаптация — это...* а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и	

		организационно- экономическим условиям труда; б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной врабатываемости сотрудника в новых условиях; в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям. *Исследования показывают, что более половины рассмотренных организаций заполняют большинство вакантных мест первичного рынка труда за счет внешних источников привлечения персонала:* а) да; б) нет. *Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию (указать при необходимости несколько вариантов)?* а) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться; б) использование испытательного срока для новичка; в) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы; г) введение в должность. *Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию?* а) продвижение изнутри; б) компенсационная политика; в) политика найма; г) использование международных кадров. *Успех в поиске работы конкретным сотрудником зависит (при необходимости указать несколько):* а) больше от грамотности, чем от признанного мастерства; б) от любознательности; в) от безответственности; г) от знания многих языков. *Процесс привлечения кандидатов, соответствующих данной работе, есть:* а) найм персонала; б) продвижение персонала;	

		в) оценка персонала; г) отбор персонала. *Тот факт, что рекрутеры (менеджеры по найму) редко обладают полномочиями предложить размер выплат платежей, превышающий установленный, является свидетельством:* а) недостатков внутренних источников найма; б) достоинств внешних источников найма; в) недостатков внешних источников найма; г) достоинств внутренних источников найма. *Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:* а) самопроявившиеся кандидаты; б) безработные; в) неквалифицированные работники. Краткая трудовая биография кандидата является: а) профессиограммой; б) карьерограммой; в) анкетой сотрудника; г) рекламным объявлением. *К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся (при необходимости указать несколько):* а) психологические тесты; б) проверка знаний; в) проверка профессиональных навыков; г) графические тесты. *Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:* а) психологические тесты; б) проверка знаний; в) проверка профессиональных навыков; г) графический тест. *Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур, есть:*	

		а) отбор кандидатов; б) найм работника; в) подбор кандидатов; г) заключение контракта; д) привлечение кандидатов. *Коэффициент, определяемый как отношение количества принятых на работу по должности и общим числом претендентов на эту должность, есть:* а) коэффициент текучести; б) коэффициент рекрута; в) коэффициент отбора; г) коэффициент подбора. *Что представляет процесс подбора персонала?* а) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность; б) прием сотрудников на работу; в) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности. *Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с (при необходимости указать несколько):* а) привычкой тех, кто работает; б) приемом по рекомендательным письмам; в) требованием со стороны самой работы; г) недостаточной практикой набора. *Как организация может привлечь представительную группу кандидатов для замещения вакантной должности (при необходимости указать несколько) ?* а) ориентация на привлечение кандидатов на вакансию на собственные ресурсы; б) ориентация на привлечение кандидатов на вакансию на внешние источники рабочей силы; в) ориентация на поиск кандидатов внутри организации при условии использования хотя бы двух методов привлечения кандидатов со стороны; г) ориентация на привлечение кандидатов извне организации при	

		условии использования одного метода поиска кандидатов внутри организации. *Какие методы привлечения кандидатов могут быть рекомендованы институту, ищущему замену заведующему кафедрой бухгалтерского учета (при необходимости указать несколько) ?* а) поиск внутри организации; б) подбор с помощью сотрудников организации («по связям»); в) самопроявившиеся кандидаты; г) объявления в средствах массовой информации; д) государственные агентства занятости; е) частные агентства по подбору персонала. *К преимуществам внутренних источников найма относят (выбрать правильные ответы):* а) низкие затраты на адаптацию персонала; б) уменьшение угроз возникновения интриг внутри организации; в) появление новых импульсов для развития; г) рост производительности труда; д) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом. *К недостаткам внешних источников привлечения персонала относят (выбрать правильные ответы):* а) низкие затраты на адаптацию персонала; б) уменьшение угроз возникновения интриг внутри организации; в) появление новых импульсов для развития; г) рост производительности труда; д) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом. *Каковы причины высвобождения работников в организации (при необходимости указать несколько)?* а) структурные сдвиги в производстве; б) перемещение работников внутри организации и за ее пределы; в) текучесть кадров; г) повышение технического уровня производства; д) изменение объемов производства; е) уменьшение сменности работы производственных подразделений	

		предприятия; ж) стремление работодателя к качественному изменению структуры персонала. *Развитие персонала — это...* а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач; б) процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации; в) система взаимосвязанных видов деятельности, необходимых, чтобы гарантировать организации эффективную управленческую структуру и менеджеров для достижения организационных целей; г) процесс и результат усвоения систематизированных знаний, умений, навыков и способов поведения, необходимых для подготовки человека к жизни и труду; д) процесс и результат подготовки человека к определенному виду трудовой деятельности, подтвержденный документом об окончании соответствующего учебного заведения. *Какие методы наиболее эффективны для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе) ? При необходимости указать несколько:* а) инструктаж; б) ротация; в) ученичество и наставничество; г) лекция; д) решение кейс-стадис; е) деловые игры; ж)самообучение. *Какие методы наиболее эффективны для обучения техническим приемам (ведение бухгалтерского баланса, ремонт электродвигателей, прием коммунальных платежей, расчет процентов по вкладам) (при необходимости указать несколько ответов)?*	

		а) инструктаж; б) ротация; в) ученичество и наставничество; г) лекция; д) решение кейс-стадис; е) деловые игры; ж)самообучение; з) «сидя рядом с Нелли». *По каким критериям Вы оценили бы эффективность программы обучения для клерков (при необходимости указать несколько)?* а) издержкам обучения; б) внутреннему критерий; в) внешнему критерию; г) психоэмоциональному критерию. *По каким критериям Вы бы оценили эффективность программы обучения для специалистов страховой компании (при необходимости указать несколько):* а) издержки обучения; б) внутреннему критерий; в) внешнему критерию; г) психоэмоциональному критерию. *По каким критериям Вы бы оценили эффективность программы обучения менеджеров (при необходимости указать несколько)?* а) издержкам обучения; б) внутреннему критерий, связанному непосредственно с содержанием программы; в) внешнему критерию, характеризуещему уровень влияния программы обучения на последующую деятельность обучающегося персонала; г) психоэмоциональному критерию, связанному с уровнем удовлетворенности обучением работников. *Какой метод позволяет наиболее точно определить характер и содержание потребности в обучении персонала?* а) анализ исполнения работы; б) оценка эффективности деятельности персонала;	

		в) анализ проблем в линейно-функциональных подразделениях;	
Знать	принципы принятия и методы обоснования экономическими субъектами решений о реализации инновационных и инвестиционных проектов методы государственного регулирования инвестиционного и инновационного процессов основные показатели оценки конкурентоспособности территории как целостной системы особенности и методы планирования и прогнозирования принципы расчета будущих доходов и оценки выгод реализации инвестиционных проектов основные приемы статистического и экономико-математического анализа, используемые при анализе инвестиционного процесса и для	ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
Уметь	обосновывать решения о реализации инновационных и инвестиционных проектов	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение регламента, должностных инструкций, методических материалов.	

	обосновывать политику поддержки инвестиционного процесса решать типовые математические задачи, используемые при принятии инвестиционных решений применять методы, необходимые для прогнозирования социально-экономических процессов в условиях реализации инвестиционных и инновационных проектов осуществлять анализ конкурентной среды региона	Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики.	
Владеть	навыками анализа систем и процессов обеспечения конкурентных преимуществ территории приемами оценки различных условий инвестирования и финансирования навыками выполнения необходимых расчетов в ходе планирования и прогнозирования с учетом неопределенности и рисков методами государственной поддержки инвестиционной и	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ПК-5 знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оп-			

тимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике			
Знать	основы научной организации и нормирования труда	**Перечень теоретических вопросов к зачету** 1. Аудит трудовых ресурсов и затрат труда организации 2. Анализ численности и состава работников 4. Анализ производительности труда 5. Анализ использования фонда рабочей силы	Контроллинг персонала
Уметь	эффективно организовывать групповую работу	***Примерные практические задания для зачета*** **Задание 1.** Цех выпускает изделие А. Объем выпуска был запланирован 150 ед. при трудоемкости изделия 400 нормо-час. Часовая тарифная ставка составила 7 руб. В отчетном периоде объем продукции составил 200 ед., часовая тарифная ставка - 8 руб. за единицу, а трудоемкость снизилась на 12,5%. Определить общие отклонения по зарплате основных рабочих и отклонения по фонду оплаты труда, вызванные по следующим факторам: по объему выпуска, по ставке зарплаты и за счет снижения трудоемкости выпускаемой продукции. **Задание 2.** В цехе выпускается изделие Б. Объем производства по плану – 300 ед. ; трудоемкость изделия составляет 800 нормо-час. за единицу. В отчетном периоде изготовлена продукции – 950 ед. Часовая тарифная ставка по плану - 8 руб., а в отчетном -9 руб. В отчетном периоде произошло снижение трудоемкости и составило - 700 нормо-час. Определить общие отклонения по зарплате основных рабочих и отклонения по ФОТ, которые образовались за счет влияния отдельных факторов. **Задание 3.** Затраты труда по бюджету на производство единицы продукции 8 часов при часовой ставке 10 руб. За бюджетный период фактически изготовлено 2000 штук продукции. Фактические затраты труда 9,5 часов по ставке 9 руб. Определить отклонения плановой заработной платы от фактической заработной платы: а) общее отклонение по оплате труда; б) отклонение по часовой ставке; в) отклонение по количеству часов. Задание 5. Нормативная трудоемкость единицы изделия составляет 5 часов, бюджетная ставка переменных накладных расходов 20 долл. на одно изделие. Фактические переменные накладные расходы 22000 долл. Фактическая общая трудоемкость всех изделий составляет 5000 час. Произведено 800 шт. изделий. Определить: а) отклонения по затратам; б) отклонения бюджетных данных по фактическим часам в сопостав-	

<table>
<tr><td></td><td></td><td>лении с нормативными часами; в) отклонения бюджетных от фактических расходов.</td><td></td></tr>
<tr><td>Владеть</td><td>навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности</td><td>Примерный перечень тем для самостоятельной работы:
1. Оценка соответствия уровня организации и нормирования требованиям законодательства РФ, корпоративным, отраслевым, межотраслевым, и международным нормам и стандартам в этой области
2. Оценка социальной направленности и экономической эффективности системы организации и нормирования труда
3. Оценка результативности механизма управления системой организации и нормирования труда</td><td></td></tr>
<tr><td>Знать</td><td>основы научной организации и нормирования труда</td><td>Предмет и содержание организации труда.
Элементы и направления организации труда.
Формы и виды разделения труда.
Формы кооперации труда.
Основные понятия нормирования труда.
Классификация норм труда.
Организация нормирования труда.
Порядок изменения норм труда.
Методы нормирования труда.
Способы изучения трудового процесса и затрат рабочего времени.
Определение содержания процессов труда.</td><td>Основы организации труда персонала</td></tr>
<tr><td>Уметь</td><td>эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике</td><td>Практическое задание 1
Баланс рабочего времени одного рабочего в год при 40 часовой рабочей неделе:
Заполнить до конца таблицу:
<table>
<tr><td rowspan="2">Показатель</td><td colspan="2">В отчетном году</td><td rowspan="2">Фа
еское
выполнен
%</td></tr>
<tr><td>По плану</td><td>факт ически</td></tr>
<tr><td>Календарный фонд времени</td><td>365</td><td>365</td><td></td></tr>
</table></td><td></td></tr>
</table>

		Кол-во нерабочих дней (всего)						
		В том числе выходных	106	106			04	
		В том числе праздничных	8	8				
		Номинальный фонд рабочего времени (в днях)						
		Неявки на работу (дней, всего)						
		В том числе очередные, дополнительные отпуска	28,2	29,5				
		В том числе учебные отпуска	1,4	1,6				
		В том числе отпуск по беременности и родам	0,8	0,8				
		В том числе неявки по болезни	6,1	6				
		В том числе прочие неявки, разрешенные законом	2,4	2,8				
		В том числе неявки с разрешения администрации	1,2	1				
		Целосменные простои (по отчету)	0	0,5				
		Прогулы (по отчету)	0	0,2				
		Полезный фонд рабочего времени						
		Номинальная продолжительность рабочего дня (в часах)	7,67	7,67			,72	
		Потери времени из-за сокращения длительности рабочего дня (в часах всего)						

		В том числе перерывы для кормящих матерей	0,01	0,01				
		В том числе сокращения рабочего дня для подростков	0,02	0,01				
		В том числе внутрисменные простои (по отчету)	0	0,02				
		Средняя продолжительность рабочего дня (в часах)						
		Полезный фонд рабочего времени одного рабочего (в часах)						

Практическое задание 2

Определить номинальный и эффективный фонд рабочего времени в днях, если календарный фонд в плановом году составит 366 дней. Количество выходных дней: воскресений 52; суббот 51; праздничных не совпадающих с выходными: 3.

Средняя продолжительность очередных и дополнительных отпусков в расчете на одного рабочего (в условиях 5-и дневной рабочей недели): 32,2 дня. Средняя продолжительность отпусков по учебе: 4,1 дня. Невыходы из-за выполнения административных обязанностей: 0,6 дня; по болезни: 5,6 дня. В связи с родами и беременностью: 3,3 дня.

Практическое задание 3

Найти баланс рабочего времени. Определить календарный, номинальный и эффективный фонд рабочего времени, используя следующие данные

Отработанно всего	165,3
Продолжительность отпусков	18,5
Продолжительность отпусков по учебе	1,4
Продолжительность отпусков, в связи с родами	8
Невыходы по болезни	1,8
Праздники и выходные дни	50,5

Практическое задание 4

Определить среднюю продолжительность очередных и дополнительных отпусков по следующим данным:

Продолжительность отпуска в днях	Численность рабочих, получивших отпуск данной продолжительности (человек)	
28	300	
34	1100	
42	900	
31	700	
Итого:		

Практическое задание 5

Определить среднюю продолжительность невыходов на работу в связи с выполнением административных и общественных обязанностей, включаемых в баланс рабочего времени одного рабочего, если они предусматриваются для 20 человек в количестве 8 дней, для 40 человек - 9 дней, для 20 человек – 10 дней. Среднесписочная численность персонала – 2000 человек.

Практическое задание 6

Списочная численность персонала в подразделении составила:

Число	Численность	
1-5	60	
8-12	61	
15-16	62	
17-19	63	
22-26	64	
29-30	62	

		6,7,13,14,20,21,27,28 – выходные дни Определить среднесписочную численность персонала Среднесписочное число работающих на предприятии за отчетный год 4 тыс.чел., в том числе рабочих-3400чел. служащих-600 чел. За истекший год было принято на работу 800 чел. в том числе рабочих-760чел. служащих-40чел. За тот же год уволено 900 чел., в том числе рабочих-850че.,служащих-50чел. Определите: оборот кадров по приему (Принятых/ среднесписочное число) оборот кадров по выбытию (Выбывшие/ среднесписочное число) общий оборот кадров (Принятые + выбывшие / Общее число среднесписочной численности) коэффициент постоянства кадров(численность на начала года + поступившие – выбывшие/ численность на начало года)
Владеть	навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности	Итоговый тест 1.Что является границей частного разделения труда: а) отрасль экономики; б) отдельное предприятие; в) отдельное производственное подразделение; г) рабочее место. 2. Выберите правильный ответ. Какое разделение труда является одним из направлений НОТ на предприятии: а) общее; б) частное; в) единичное. 3. Выберите правильный ответ. Разделение всех работников предприятия на рабочих и служащих относится к следующей форме разделения труда: а) технологическая; б) функциональная; в) профессионально-квалификационная. 4. Выберите правильный ответ. Требования работника к содержательно-

		сти труда является: а) технологической границей; б) психофизиологической границей; в) социальной границей; г) экономической границей разделения труда. 5. Выберите правильный ответ. Что из перечисленного относится к недостаткам разделения труда: а) создается основа для механизации и автоматизации труда; б) сокращает сроки профессиональной подготовки; в) сокращение количества инструмента и оснастки на специализированных рабочих местах; г) Рабочие-исполнители превращаются в узких специалистов. 6. Выберите правильный ответ. К какому уровню относится межбригадная кооперация труда: а) межцеховая; б) внутрицеховая; в) между отдельными исполнителями. 7. Выберите правильный ответ. Что является общим признаком, характеризующим бригаду: а) все работники взаимосвязаны в процессе труда и несут коллективную ответственность за результаты своего труда; б) все работники работают на одном производственном участке; в) все работники подчиняются одному руководителю. 8. Выберите правильный ответ. Какие предпосылки бригадной формы организации труда выражаются в сплочении, объединении совместно работающих людей: а) экономические; б) организационные; в) психофизиологические;	

		г) социальные. 9. Выберите правильный ответ. Кто входит в состав комплексной бригады: а) рабочие различных профессий; б) рабочие одной и той же профессии; в) рабочие одной и той же специальности. 10. Выберите правильный ответ. В каких производствах создаются сменные специализированные бригады: а) где осуществляются однородные прерывные трудовые процессы; б) где осуществляются однородные непрерывные трудовые процессы; в) где осуществляются неоднородные прерывные трудовые процессы; г) где осуществляются неоднородные непрерывные трудовые процессы. 11. Выберите правильный ответ и вставьте пропущенные слова в предложение. «На рабочем месте происходит соединение трех основных элементов этого процесса и достигается его главная цель — …, оказание услуг либо технико-экономическое обеспечение и управление этими процессами» а) производство средств труда; б) производство предметов труда; в) производство объектов труда. 12. Выберите правильный ответ и вставьте пропущенные слова в предложение. «Вид рабочего места определяется такими факторами, как …, уровень разделения и кооперации труда, место выполнения работы, содержание труда, степень механизации и автоматизации, число единиц оборудования на рабочем месте» а) тип производства; б) форма производства; в) метод производства. 13. Выберите правильный ответ и вставьте пропущенное слово в пред-	

		ложение. «Эргономика исследует влияние, оказываемое на функциональное состояние и … человека различными факторами производственной среды» а) утомляемость; б) работоспособность; в) здоровье. 14. Выберите правильный ответ и ответьте на вопрос. При каком типе производства самый высокий уровень специализации рабочих мест? а) в единичном производстве; б) в серийном производстве; в) в массовом производстве; 15. Выберите правильный ответ и ответьте на вопрос. При каком типе производства самый высокий уровень специализации рабочих мест? а) в единичном производстве; б) в серийном производстве; в) в массовом производстве; 16. Выберите правильный ответ и ответьте на вопрос. Какие производственные факторы способствуют формированию положительных эмоций у работника: а) социально-экономические; б) психофизиологические; в) санитарно-гигиенические; г) эстетические. 17. Выберите правильный ответ и ответьте на вопрос. Какой показатель дает совокупную оценку воздействия всех факторов производственной среды: а) тяжесть труда; б) интенсивность труда; в) работоспособность; г) утомление.	

		18. Выберите правильный ответ и ответьте на вопрос. Какие категории тяжести труда должны служить эталоном при разработке мероприятий по организации труда: а) 1 – 2; б) 3 – 4; в) 5 – 6. 19. Выберите правильный ответ и ответьте на вопрос. Трудовые процессы какой категории тяжести протекают в особо неблагоприятных условиях, вызывающих быстрое развитие патологических реакций организма, нередко сопровождающихся тяжелыми функциональными нарушениями жизненно важных органов: а) 1 категории; б) 3 категории; в) 4 категории; г) 6 категории. 20. Выберите правильный ответ и ответьте на вопрос. Что из перечисленного относится к санитарно-гигиеническим условиям труда: а) рациональная рабочая поза; б) микроклимат; в) нервное напряжение; г) монотонность. 21. Выберите правильный ответ и ответьте на вопрос. Что из перечисленного относится к психофизиологическим факторам условий труда: а) микроклимат; б) производственная спецодежда; в) оптимизация темпа и ритма работы; г) озеленение. Примерное тестовое задание 2: 1. Выберите правильный ответ и ответьте на вопрос. Какие затраты не	

		включаются во время выполнения производственного задания: а) время подготовительно-заключительной работы; б) время оперативной работы; в) время обслуживания рабочего места; г) время случайной работы. 2. Выберите правильный ответ и ответьте на вопрос. Замена затупившегося инструмента относится к времени: а) подготовительно-заключительной работы; б) технического обслуживания; в) организационного обслуживания; г) непроизводительной работы. 3. Выберите правильный ответ и ответьте на вопрос. Какие из затрат времени относятся к нормируемым: а) случайная работа; б) непроизводительная работа; в) отдых и личные надобности; г) перерывы из-за нарушения нормального хода производственного процесса. 4. Выберите правильный ответ и ответьте на вопрос. Ожидание наладчика относится к затратам времени: а) перерыв из-за нарушения нормального хода производственного процесса; б) перерыв из-за нарушения трудовой дисциплины; в) перерыв на отдых и личные надобности; г) время обслуживания рабочего места. 5. Выберите правильный ответ и ответьте на вопрос. Какие затраты относятся к потерям рабочего времени: а) обслуживание рабочего места; б) перерывы на отдых и личные надобности;	

		в) непроизводительная работа; г) вспомогательная работа. 6.Выберите правильный ответ и вставьте пропущенное слово в предложение. «Нормирование труда представляет собой … установления величины затрат рабочего времени в виде нормы труда на выполнение определенной работы в наиболее рациональных для данного производства организационно-технических условиях» а) момент; б) процесс; в) вопрос. 7. Что из перечисленного не относится к основным элементам, определяющим содержание нормирования труда? а) максимально больший охват нормированием труда всех категорий работающих, обеспечивающим объективное измерение и оценку их трудовых затрат; б) высокое качество норм, устанавливаемых аналитическим методом нормирования с применением прогрессивных нормативных материалов; в) комплексный подход при расчете и установлении норм затрат труда путем учета организационно-технических, экономических, психофизиологических и социальных факторов; г) комплексный подход при расчёте и установлении норм затрат труда путём учёта работоспособности и здоровья. 8. Выберите правильный ответ и вставьте пропущенные слова в предложение. «Мера труда как абсолютное количество совокупного рабочего времени, необходимого для производства единицы определенного вида продукта или выполнения определенной работы на конкретном предприятии, приобретает специфическую форму, выражаемую в …» а) нормативе труда; б) нормировании труда; в) норме труда.	

		9. Выберите правильный ответ и вставьте пропущенное слово в предложение. «Нормативные материалы разрабатываются на основе … исследований, проведенных на передовых предприятиях промышленности и отраслей, а следовательно, их внедрение на других предприятиях обеспечивает и внедрение совершенных организационно-технических условий производства» а) аналитических; б) дифференцированных; в) комплексных. 10. Верно ли выражение? «Применение нормативов для нормирования труда обеспечивает единство в нормах труда на аналогичные работы, выполняемые в различных цехах (участках) предприятия, но кроме того, установление норм на основе имеющихся нормативов существенно увеличивает трудоемкость работ по нормированию труда» а) Верно; б) Неверно. 11. Верно ли выражение? «Нормативы должны наиболее полно учитывать влияние различных факторов на продолжительность отдельных элементов процесса и операции в целом» а) Верно; б) Неверно. 12. Выберите правильный ответ и ответьте на вопрос. К какой классификации нормативов относятся нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы обслуживания, нормативы численности? а) по назначению; б) по видам затрат времени; в) по сфере применения. 13. Выберите правильный ответ и вставьте пропущенное слово в предложение. «Нормативы времени являются … для установления конкретных норм	

		времени и предназначены для нормирования ручных и машинно-ручных работ, приемов ручной работы по управлению и обслуживанию оборудования, подготовительно-заключительного времени» а) промежуточными; б) исходными; в) начальными. 14. Выберите правильный ответ и ответьте на вопрос. Что из перечисленного не относится к требованиям, которые должны соблюдать нормативные материалы? а) прогрессивность; б) обоснованность; в) дифференцированность. 15. Выберите правильный ответ и вставьте пропущенное слово в предложение. «Для того чтобы нормы, рассчитанные по нормативам, не превышали допустимых отклонений, нормативы должны соответствовать требуемому уровню …» а) точности; б) норм; в) стандартов. 16. Выберите правильный ответ и вставьте пропущенное слово в предложение. «Нормативы должны быть удобными для …» а) расчётов; б) пользования; в) анализов. 17. Установите последовательность ответов. (Пример ответов: 1-б;2-ж;3-а и т.д.). Процесс разработки нормативных материалов включает последовательность основных этапов: а) Обработка и анализ результатов измерения затрат труда, установление зависимости величин затрат; б) Подготовительная работа;	

		в) Доработка нормативных материалов по результатам проверки, согласование и утверждение; г) Исследование трудовых процессов и изучение затрат труда на рабочих местах; д) Проверка нормативных сборников в производственных условиях ряда предприятий. Примерное содержание контрольной работы: рассчитать показатели экономической эффективности в результате совершенствования структуры трудового процесса: – экономии численности работников – увеличения продолжительности фазы устойчивой работоспособности – сокращения потерь рабочего времени и непроизводственных затрат труда – увеличения объема производства – снижения объема трудоемкости	
Знать	основы научной организации и нормирования труда	1 В чем заключается сущность и содержание нормирования труда на предприятии? 2. Какие основные задачи и принципы нормирования труда раскрывают его содержание? 3. Как используются нормы труда в экономической работе на предприятии? 4. Какие основные функции государства в осуществлении работы по нормированию труда? 5. В чем состоят основные направления совершенствования нормирования труда? 6. Что такое производственный процесс, структура и классификация производственных процессов? 7. Дайте определение понятия трудового процесса и в чем его взаимосвязь с производственным процессом? 8. Почему операция является объектом для нормирования труда и на какие эле-	Основы организации, регламентации и нормирования труда

		менты расчленяется операция по трудовому и технологическому признакам? 9. Что такое рабочее время и классификация категорий затрат рабочего времени? 10.Назовите цели и методы изучения затрат рабочего времени. В чем их сущность? 11.Для чего используется фотография рабочего времени, ее разновидности и область применения? 12.Что такое хронометраж, его назначение и порядок проведения? 13.Какие особенности характеризуют массовую фотографию рабочего времени, проведенную методом моментных наблюдений? 14.В чем состоит назначение и порядок проведения самофотографии рабочего времени 15.Какие существуют виды норм труда и их классификация? 16.Из каких частей состоит норма времени и ее структура? 17.В чем заключается методика установления нормированных заданий? 18.Что включает в себя система научного обоснования норм труда?	
Уметь	эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Практическое задание 1 Теория регламентации труда персонала в организациях 1. Составьте краткий исторический очерк развития теории и практики организации труда персонала в России и за рубежом, выделив основные этапы. 2. Проанализируйте классификацию регламентов труда. Опишите взаимосвязь регламентов, регулирующие работу персонала с регламентами, регулирующими деятельность предприятия в целом. 3. Проведите сравнительный анализ методов регламентации труда управленческого персонала (отечественный и зарубежный опыт). Практическое задание 2 Классификация регламентов по элементам системы управления организацией 1. Описать модель регламентов, регулирующих работу персонала для вновь	

		организуемых предприятий. 1. Опишите взаимосвязь этапов организационного проектирования процесса регламентации труда управленческого персонала. 2. Разработать организационную структуру управления на основе регламентов, принятых в организации по функциональному разделению труда. 3. Информационное обеспечение процессов регламентации труда управленческого персонала в организациях. Практическое задание 3 Методические основы регламентации управленческого труда в организациях 1.Опишите методику расчета регламентов численности управленческого персонала по функциям. 2. Опишите методы проектирования регламентирующей документации управленческой деятельности Практическое задание 4 Формирование системы регламентирования труда управленческого персонала в организациях 1. На примере конкретного предприятия опишите этапы разработки системы регламентирования управленческого труда. 2. Перечислите, что дает регламентация деятельности персонала для каждой категории сотрудников (топ-менеджеры, менеджеры среднего звена, исполнители). Практическое задание 5 Практика разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях 1. На примере конкретного предприятия проанализировать существующую систему	

		регламентации труда персонала, выявить существующие проблемы. 3.Дать экономическое обоснование процессов регламентации труда управленческого персонала на примере конкретной организации. Практическое задание 6 Сущность нормирования труда 1. Опишите на примере конкретного предприятия, какие используются нормы труда в экономической работе. 2. Проанализируйте систему норм нормативов труда, используемую на конкретном предприятии. Контрольная работа	
Владеть	навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности	Задание 1. Назовите основные отличия нормирования труда разных категории персонала. Задание 2. Норма оперативного времени на изготовление единицы продукции 40 минут. Норма времени на обслуживание рабочего места 5 % от оперативного, норма времени на отдых 4% от оперативного. Фонд рабочего времени за смену 420 минут, норма подготовительно-заключительного времени на партию изделий из 10 штук 70 минут Определить: 1. норму времени на единицу продукции 2. норму выработки продукции за смену 3. норму выработки продукции за час Задание 3.Объем выпускаемой заводом продукции до изменения и после изменения структуры (ликвидации цеха № 4) остается одинаковым – 2000 тыс. руб. Общее число работающих на предприятии – 300 человек, в том числе в цехе №4 50 человек. Определить показатели выработки продукции до, и после ликвидации литейного цеха. Задание 4. За смену рабочему установлено сделать 20 втулок, 15 валиков и 25	

		болтов, норма времени не обработку одной детали составляет: втулки 0,1 нормо-часа, валика 0,2 нормо-часа, болта 0.2 нормо- часа. Фактически за 7 часов смены изготовлено 22 втулки, 21 валик, 30 болтов. Определить фактический и плановый процент выполнения норм на рабочем месте. Задание 5. Определить численность технологов (Чт) на предприятии, если планируемый объем производства оборудования и оснастки, на которые необходимо разработать технологический процесс (Qт), равен 5000 рублей. Условная выработка одного технолога в денежном выражении (т В) составляет 25 рублей. Коэффициент, учитывающий дополнительные работы, выполняемые в ходе разработки технологического процесса (К) равен 0,15. Численность технологов определяется по формуле: Ч т = Q т К / В т Задание 6. Определить нормативную численность линейных специалистов и служащих, если численность рабочих 1260 чел., нормы управляемости: для мастеров 25 чел., для ст. мастеров – 100, для начальников участка – 300, для начальников цехов – 600 человек. Нормы нагрузки: для нормировщиков 250 чел., для бухгалтеров расчетного отдела – 300 чел., для табельщиков – 600 чел. Задание 7. Рассчитать численность работников общего отдела учреждения, если месячный объем документооборота 5330 единиц, из них: документов, требующих контроля и ответа, – 1550, информационных – 3780. Нормативы времени на обработку одного документа, требующего контроля и ответа, – 0,5 чел.-час., информационного – 0,2 чел.-час. Реальный фонд рабочего времени в год одного работника – 1800 час.	
Знать	основы научной организации и нормирования труда	1 В чем заключается сущность и содержание нормирования труда на предприятии? 2. Какие основные задачи и принципы нормирования труда раскрывают его содержание? 3. Как используются нормы труда в экономической работе на предприятии? 4. Какие основные функции государства в осуществлении работы по нормированию	Организация и нормирование труда персонала

		труда? 5. В чем состоят основные направления совершенствования нормирования труда? 6. Что такое производственный процесс, структура и классификация производственных процессов? 7. Дайте определение понятия трудового процесса и в чем его взаимосвязь с производственным процессом? 8. Почему операция является объектом для нормирования труда и на какие элементы расчленяется операция по трудовому и технологическому признакам? 9. Что такое рабочее время и классификация категорий затрат рабочего времени? 10.Назовите цели и методы изучения затрат рабочего времени. В чем их сущность? 11.Для чего используется фотография рабочего времени, ее разновидности и область применения? 12.Что такое хронометраж, его назначение и порядок проведения? 13.Какие особенности характеризуют массовую фотографию рабочего времени, проведенную методом моментных наблюдений? 14.В чем состоит назначение и порядок проведения самофотографии рабочего времени 15.Какие существуют виды норм труда и их классификация? 16.Из каких частей состоит норма времени и ее структура? 17.В чем заключается методика установления нормированных заданий? 18.Что включает в себя система научного обоснования норм труда?	
Уметь	эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования	практические задания Задание 1. Назовите основные отличия нормирования труда разных категории персонала. Задание 2. Норма оперативного времени на изготовление единицы продукции 40 минут. Норма времени на обслуживание рабочего места 5 % от оперативного, норма времени на отдых 4% от оперативного. Фонд рабочего времени за	

	команды и умение применять их на практике	смену 420 минут, норма подготовительно-заключительного времени на партию изделий из 10 штук 70 минут Определить: 1. норму времени на единицу продукции 2. норму выработки продукции за смену 3. норму выработки продукции за час Задание 3.Объем выпускаемой заводом продукции до изменения и после изменения структуры (ликвидации цеха № 4) остается одинаковым – 2000 тыс. руб. Общее число работающих на предприятии – 300 человек, в том числе в цехе №4 50 человек. Определить показатели выработки продукции до, и после ликвидации литейного цеха. Задание 4. За смену рабочему установлено сделать 20 втулок, 15 валиков и 25 болтов, норма времени не обработку одной детали составляет: втулки 0,1 нормо-часа, валика 0,2 нормо-часа, болта 0.2 нормо- часа. Фактически за 7 часов смены изготовлено 22 втулки, 21 валик, 30 болтов. Определить фактический и плановый процент выполнения норм на рабочем месте. Задание 5. Определить численность технологов (Чт) на предприятии, если планируемый объем производства оборудования и оснастки, на которые необходимо разработать технологический процесс (Qт), равен 5000 рублей. Условная выработка одного технолога в денежном выражении (т В) составляет 25 рублей. Коэффициент, учитывающий дополнительные работы, выполняемые в ходе разработки технологического процесса (К) равен 0,15. Численность технологов определяется по формуле: Ч т = Q т К / В т Задание 6. Определить нормативную численность линейных специалистов и служащих, если численность рабочих 1260 чел., нормы управляемости: для мастеров 25 чел., для ст. мастеров – 100, для начальников участка – 300, для начальников цехов – 600 человек. Нормы нагрузки: для нормировщиков 250 чел., для бухгалтеров расчетного отдела – 300 чел., для табельщиков – 600 чел.	

		Задание 7. Рассчитать численность работников общего отдела учреждения, если месячный объем документооборота 5330 единиц, из них: документов, требующих контроля и ответа, – 1550, информационных – 3780. Нормативы времени на обработку одного документа, требующего контроля и ответа, – 0,5 чел.-час., информационного – 0,2 чел.-час. Реальный фонд рабочего времени в год одного работника – 1800 час	
Владеть	навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности	Задание 1. Назовите основные отличия нормирования труда разных категории персонала. Задание 2. Норма оперативного времени на изготовление единицы продукции 40 минут. Норма времени на обслуживание рабочего места 5 % от оперативного, норма времени на отдых 4% от оперативного. Фонд рабочего времени за смену 420 минут, норма подготовительно-заключительного времени на партию изделий из 10 штук 70 минут Определить: 1. норму времени на единицу продукции 2. норму выработки продукции за смену 3. норму выработки продукции за час Задание 3.Объем выпускаемой заводом продукции до изменения и после изменения структуры (ликвидации цеха № 4) остается одинаковым – 2000 тыс. руб. Общее число работающих на предприятии – 300 человек, в том числе в цехе №4 50 человек. Определить показатели выработки продукции до, и после ликвидации литейного цеха. Задание 4. За смену рабочему установлено сделать 20 втулок, 15 валиков и 25 болтов, норма времени не обработку одной детали составляет: втулки 0,1 нормо-часа, валика 0,2 нормо-часа, болта 0.2 нормо- часа. Фактически за 7 часов смены изготовлено 22 втулки, 21 валик, 30 болтов. Определить фактический и плановый процент выполнения норм на рабочем месте. Задание 5. Определить численность технологов (Чт) на предприятии, если планируемый объем производства оборудования и оснастки, на которые необходи-	

		мо разработать технологический процесс (Qт), равен 5000 рублей. Условная выработка одного технолога в денежном выражении (т В) составляет 25 рублей. Коэффициент, учитывающий дополнительные работы, выполняемые в ходе разработки технологического процесса (К) равен 0,15. Численность технологов определяется по формуле: Ч т = Q т К / В т Задание 6. Определить нормативную численность линейных специалистов и служащих, если численность рабочих 1260 чел., нормы управляемости: для мастеров 25 чел., для ст. мастеров – 100, для начальников участка – 300, для начальников цехов – 600 человек. Нормы нагрузки: для нормировщиков 250 чел., для бухгалтеров расчетного отдела – 300 чел., для табельщиков – 600 чел. Задание 7. Рассчитать численность работников общего отдела учреждения, если месячный объем документооборота 5330 единиц, из них: документов, требующих контроля и ответа, – 1550, информационных – 3780. Нормативы времени на обработку одного документа, требующего контроля и ответа, – 0,5 чел.-час., информационного – 0,2 чел.-час. Реальный фонд рабочего времени в год одного работника – 1800 час.	
Знать	основы научной организации и нормирования труда	ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
Уметь	эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение регламента, должностных инструкций, методических материалов. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики.	
Владеть	навыками проведения	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение	

	анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности	дневника, написание и оформление отчёта.	
ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике			
Знать	основы профессионального обучения и развития персонала	1. Перечислите формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации на рабочем месте. 2. Перечислите формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации вне рабочего места. 3. Назовите методы переподготовки и повышения квалификации специалистов тех сфер деятельности, где практический опыт играет исключительную роль. 4. Какой метод обучения предполагает анализ и групповое обсуждение гипотетических или реальных ситуаций? 5. Охарактеризуйте метод самостоятельного обучения, при котором сотрудник вре-менно перемещается на другую должность с целью приобретения новых качеств. 6. Благодаря чему возможно выполнение стандартных действий в стандартных ситуаци-ях?	Основы профессионального развития персонала
Уметь	организовать работу с кадровым резервом	Выявление квалификационных разрывов работников определенной должности, профессии это один из основных этапов внедрения: a. профессиональных стандартов b. профессионального обучения на рабочем месте c. наблюдения за работой сотрудников с лучшими и худшими результатами d. дистанционного обучения 2. Для отработки практических профессиональных навыков наиболее оптимален метод: a. профессионального обучения на рабочем месте b. использование профессиональных стандартов c. дистанционного обучения d. очного обучения	

		3. Метод обучения, при котором сотрудник в выбранный период времени наблюдает за рабо-той коллег с лучшими и худшими результатами это: a. Shadowing b. Workplace learning c. Buddy Learning d. Peer-to-peer 4. Метод обучения, который предполагает, что два человека работают вместе как единое це-лое, чтобы контролировать и помогать друг другу это: a. Shadowing b. Workplace learning c. Buddy Learning d. Microlearning 5. Система подтверждения личности и результатов прохождения онлайн-экзаменов и тестов называется: a. Прокторинг b. Контроллинг c. Тренинг d. Верификация 6. Для сотрудников, которые имеют необходимые навыки и знания, но им не хватает уверен-ности сделать работу самостоятельно оптимален один из стилей лидерства: a. Поддерживающий b. Наставнический c. Делегирующий d. Либеральный	
Владеть	навыками управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	Роль материальных стимулов в усилении мотивации труда. Нематериальные методы трудовой мотивации	
Знать	основы профессионального обучения и развития персонала, процессов обучения, управления карье-	ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по	Производственная - практика по получению профессиональ-

	рой и служебно-профессиональным продвижением	практике.	ных умений и опыта профессиональной деятельности
Уметь	применять на практике формы и методы обучения персонала	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение регламента, должностных инструкций, методических материалов. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики.	
Владеть	навыками организации работы с кадровым резервом	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ПК-7 знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала			
Знать	основы аттестации и деловой оценки персонала	***Перечень теоретических вопросов к экзамену:*** ***1.*** Источники привлечения персонала. ***2.*** Отбор персонала. Методы отбора. ***3.*** Приемное интервью. Виды интервью. ***4.*** Сущность профориентации и адаптации персонала. ***5.*** Развитие персонала ***6.*** Переподготовка и повышение квалификации персонала. ***7.*** Формы обучения персонала. ***8.*** Мотивация и стимулирование персонала ***9.*** Сравнительная характеристика теорий мотивации. ***10.*** Материальное стимулирование персонала. ***11.*** Оценка деятельности персонала организации. ***12.*** Классификация и содержание основных методов оценки труда персонала ***13.*** Аттестация персонала. Цели и задачи проведения аттестации. ***14.*** Зарубежный опыт аттестации персонала. ***15.*** Содержание этапов проведения аттестации.	Оценка и аттестация персонала

		16. Деловая карьера и ее развитие. ***17.*** Система служебно-профессионального продвижения. ***18.*** Сущность понятия «кадровый резерв». Источники формирования кадрового резерва. ***19.*** Функции менеджера службы управления персонала. ***20.*** Социальное партнерство в сфере труда ***21.*** Эффективность управления персоналом: оценка, проблемы и методы определения ***22.*** Факторы, влияющие на экономическую и социальную эффективность управления персоналом ***23.*** Управление высвобождением персонала на российских и зарубежных предприятиях. ***24.*** Высвобождение персонала. Виды увольнений. ***25.*** Внедрение системы аттестации или формальной оценки. Структура процесса аттестации ***26.*** Процессы профориентации и адаптации ***27.*** Виды профориентации и адаптации работников ***28.*** Сущность и виды профориентации и адаптации ***29.*** Профессиональная и организационная адаптация персонала ***30.*** Цели и задачи управления профориентацией и адаптацией. ***31.*** Подразделения профессиональной ориентации и адаптации и их функции ***32.*** Структура ценностей ориентации молодых работников. ***33.*** Взаимодействие службы управления персоналом с руководителями в процессе аттестации. ***34.*** Взаимосвязь оценки персонала и аттестации с другими элементами системы управления персоналом. ***35.*** Определение и описание цели аттестации. Возможность сочетания целей и обеспечение их бесконфликтности. Круг аттестуемых. ***36.*** Методы проведения аттестации. ***37.*** Критерии оценки и разработка системы критериев оценки. ***38.*** Анализ результатов аттестации, план мероприятий	
Уметь	разрабатывать и применять	***Примерные практические задания для экзамена***	

	технологии текущей деловой оценки персонала	Для облегчения процесса аттестации при любом методе (включая собеседование) рекомендуется разработать единую аттестационную форму. Она обеспечит возможность проведения структурированного интервью, одинакового подхода ко всем аттестуемым, а также облегчит анализ и хранение информации. Аттестационная форма должна отвечать следующим условиям: −быть легкой для понимания всеми участниками; −все должны понимать ее одинаково; −включать все необходимые ключевые критерии; −быть легкой для заполнения; −поддерживать аттестующего во время интервьюирования и принятия решений. ***Участие консультантов:*** Предложение вариантов аттестационной формы в соответствии с вышеперечисленными требованиями. ***Результат:*** 1) Утверждение итоговой формы. 2) «Словарь», разъясняющий основные критерии и стандарты оценки. практическое занятие 6. информация для сотрудников, подлежащих аттестации При проведении аттестации очень важно, чтобы сотрудники выступали как союзники, а не как обороняющиеся. Для этого они должны ясно понимать цели и процедуру. ***Участие консультанта:*** Описание аттестации в неугрожающей манере. ***Результат:*** Краткое и понятное письменное разъяснение (возможно «Политика компании по проведению аттестации»), включающее: −цель аттестации (с элементами патетики); −критерии; −описание процедуры; −частоту проведения; −порядок анализа и дальнейшие действия; −процедуру обжалования результатов.	

Владеть	навыками проведения аттестации различных категорий персонала	***Примерный перечень тем курсовой работы:*** 43. Развитие персонала 44. Переподготовка и повышение квалификации персонала. 45. Формы обучения персонала. 46. Мотивация и стимулирование персонала 47. Сравнительная характеристика теорий мотивации. 48. Материальное стимулирование персонала. 49. Оценка деятельности персонала организации. 50. Классификация и содержание основных методов оценки труда персонала 51. Аттестация персонала. Цели и задачи проведения аттестации. 52. Зарубежный опыт аттестации персонала. 53. Содержание этапов проведения аттестации.. 54. Деловая карьера и ее развитие. 55. Система служебно-профессионального продвижения. 56. Сущность понятия «кадровый резерв». Источники формирования кадрового резерва. 57. Функции менеджера службы управления персонала. 58. Социальное партнерство в сфере труда 59. Взаимоотношения работодателей и профсоюзов в регулировании трудовых отношений 60. Эффективность управления персоналом: оценка, проблемы и методы определения 61. Факторы, влияющие на экономическую и социальную эффективность управления персоналом 62. Управление высвобождением персонала на российских и зарубежных предприятиях. **63.** Высвобождение персонала. Виды увольнений.	
Знать	цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами	ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профес-

Уметь	разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение регламента, должностных инструкций, методических материалов. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики.	сиональной деятельности
Владеть	навыками проведения аттестации различных категорий персонала, а также другими видами текущей деловой оценки различных категорий персонала	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике			
Знать	основы системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда	Иерархия потребностей Маслоу. Двухфакторная теория Герцберга. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Теория СВР К. Альдерфера. Теория справедливости Адамса. Теория ожидания Врума. Модель мотивации Портера-Лоулера. Модель социальных систем Хоманса. Теория постановки целей Лока и Латэма. Теория Х и У Д. МакГрегора.	Мотивация стимулирование персонала
Уметь	применять знания в области мотивации и стимулирования персонала, в том числе порядок применения дисциплинарных взысканий	Примерное тестовое задание: В работах какого выдающегося ученого и практика начала XX в. получила свое методическое развитие инструментальная теория? Выберите один ответ: Генри Лоуренса Гантта Кена Бланшарда	

		Абрахама Маслоу Фредерика Уинслоу Тейлора Укажите потребности, которые, по мнению А. Маслоу, относятся к социальным потребностям: Выберите один или несколько ответов: потребности в уважении со стороны окружающих потребность в привязанности потребность в причастности к социальному целому потребности в самоуважении В рамках какой теории мотивации были описаны гигиенические факторы, влияющие на удовлетворенность сотрудника средой деятельности? Выберите один ответ: Двухфакторная модель мотивации Ф. Герцберга Теория трех факторов (ERG) К. Альдерфера Пирамида потребностей А. Маслоу Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда Какой из факторов не входит в мотивационные факторы “Двухфакторной модели мотивации» Фредерика Герцберга? Выберите один ответ: Высокая степень ответственности Степень контроля за работой Творческий и деловой рост Продвижение по службе.	
Владеть	навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	Практическое задание 2 Выполнить описание и анализ рабочих мест (должностей) для выявления функций отдельных подразделений и должностей (рабочих мест). 2,3 раздел контрольной работы: Разработка базовой заработной платы (постоянной части денежного вознаграждения) на основе определения внутрифирменной ценности должностей и рабочих мест; Разработка переменной части денежного вознаграждения в целях усиления стимулирующего влияния зарплаты на производительность труда	
Знать	принципы и основы формирования системы моти-	ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в	Производственная - практика

	вации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий	организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
Уметь	применять на практике методы стимулирования персонала	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение регламента, должностных инструкций, методических материалов. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики.	
Владеть	навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ПК-9 знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике			
Знать	нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда	**Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен** 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Линейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как соци-	Технологии управления политикой безопасности труда в организации

		альная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана. 14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль	

		за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров. 36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации). 37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение). 38. Инновационные подходы к построению системы мотивации. 39. Сущность грейдинга . 40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)	
Уметь	управлять политикой организации по безопасности труда	Тестовые задания 1.Распределите по порядку (установите соответствие) этапы повышения квалификации в формате Talent Development: 1 – 1. Выбор целевой аудитории для обучения 2 – 2. Сотрудники, имеющие способности выполнять свои функциональные обязанности 3 – 3. Сотрудники, обладающие востребованными личностными качествами 4 – 4. Готовность персонала использовать полученные инструменты и навыки 5 – 5. Высокая вовлеченность в процесс повышения качества профессиональной деятельности 8. Метод обучения, в процессе которого обучающемуся помогают достичь конкретной жиз-ненной или профессиональной цели это: a. Кейс-обучение b. Коучинг c. Метод дизайн-мышления d. Метод развития талантов 9. Возможность постоянного личного и профессионального развития важна сотрудников: a. Поколения X b. Поколения Y c. Поколения Z d. Поколения Y и Z 10. Предоставление различных инструментов для постоянного роста и совершенствования квалификации необходимо, чтобы привлечь и удержать в организации сотрудников: a. Поколения X b. Поколения Y	

		c. Поколения Z d. Поколения Y и Z 11. Одна из основных ошибок в организации обучения с целью переподготовки или повыше-ния квалификации: a. навязывание обучения без донесения ценности b. обучение на реальных практических ситуациях c. диверсификации подходов к переподготовке и повышению квалификации d. выбор целевой аудитории для обучения	
Владеть	навыками оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда	Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере) 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса	

		(на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации. 35. Система организации труда на предприятии и ее развитие. 36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения. 37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности. 38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала) 39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда. 40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов. 41. Оценка уровня организации труда на предприятии. 42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии. 43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии. 44. Практика нормирования труда в организациях непроизводственной сферы. 45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика. 46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения. 47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и	

		качественный аспект. 48. Управление социально-трудовой адаптацией. 49. PR в системе управления персоналом (на примере). 50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами. 51. Маркетинг социально-трудовой сферы. 52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере). 53. Оптимизация численности персонала (на примере). 54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере). 55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере). 56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере). 57. Планирование и развитие карьеры. 58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии. 59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива. 60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом. 61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации. 62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации. 63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом. 64. Совершенствование регламентации труда персонала. 65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале. 66. Совершенствование найма и отбора. 67. Организация процесса деловой оценки персонала. 68. Организация управления адаптацией персонала. 69. Организация системы обучения и развития персонала. 70. Организация системы обучения персонала. 71. Организация проведения аттестации персонала. 72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала. 73. Совершенствование управление кадровым резервом. 74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала. 75. Создание мотивационной среды на предприятии. 76. Управление персоналом в условиях подвижной среды. 77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
Знать	нормативно-правовую ба-	ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятель-	Производствен-

	зу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала	ности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	ная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
Уметь	применять на практике технологии управления безопасностью труда	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение регламента, должностных инструкций, методических материалов. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики.	
Владеть	навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ПК-10 знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации			
Знать	нормы трудового права	**Перечень вопросов для подготовки к зачету:** 1.Система законодательства Российской Федерации. Нормативно-правовые акты, их виды в сфере трудовых отношений. 2.Правонарушение: понятие, признаки, виды в сфере трудовых отношений. 3.Юридическая ответственность, понятие и виды в сфере трудовых отношений. 4.Субъекты и объекты в сфере трудовых правоотношений.	Технологии управления политикой безопасности труда в организации

Уметь	осуществлять процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с ТК РФ	Примерные практические задания По соглашению с Борисовым в заключенный с ним трудовой договор о его работе в должности инженера строительно-монтажного управления директор предложил включить следующие условия: о режиме работы; о размере заработной платы; о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка предприятия; об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный или другие виды отпусков (учебный, по уходу за больными членами семьи и др.); об обязательстве не принимать участия в забастовке; об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя. Укажите, какие условия действительно могут быть отражены в трудовом договоре Борисова. Аргументируйте свой ответ со ссылкой на нормативно-правовой акт.	
Владеть	навыками применения норм трудового права	**Примерные практические задания:** Составьте текст трудового договора, включив следующие условия: - рабочее время и время отдыха - должностные обязанности - оплату труда - испытательный срок **Выделите те условия, которые являются обязательными; дополнительными** Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на	

		примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере) 14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации. 35. Система организации труда на предприятии и ее развитие.	

		36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения. 37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности. 38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала) 39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда. 40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов. 41. Оценка уровня организации труда на предприятии. 42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии. 43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии. 44. Практика нормирования труда в организациях непроизводственной сферы. 45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика. 46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения. 47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект. 48. Управление социально-трудовой адаптацией. 49. PR в системе управления персоналом (на примере). 50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами. 51. Маркетинг социально-трудовой сферы. 52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере). 53. Оптимизация численности персонала (на примере). 54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере). 55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере). 56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере). 57. Планирование и развитие карьеры. 58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии. 59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива. 60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом. 61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в ор-	

		ганизации. 62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации. 63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом. 64. Совершенствование регламентации труда персонала. 65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале. 66. Совершенствование найма и отбора. 67. Организация процесса деловой оценки персонала. 68. Организация управления адаптацией персонала. 69. Организация системы обучения и развития персонала. 70. Организация системы обучения персонала. 71. Организация проведения аттестации персонала. 72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала. 73. Совершенствование управление кадровым резервом. 74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала. 75. Создание мотивационной среды на предприятии. 76. Управление персоналом в условиях подвижной среды. 77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
Знать	нормы трудового права	***Перечень тем и заданий для подготовки к зачету:*** 1. Дифференциация трудового права России: понятие, исторический аспект, виды специальных норм. 2. Источники дифференциации трудового права России. 3. Международные акты о труде и основания дифференциации трудового права. 4. Основания и пределы дифференциации трудового права. 5.Особенности регулирования труда работников транспорта. 6. Особенности регулирования труда педагогических работников. 7. Особенности регулирования труда медицинских работников. 8. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров. 9. Особенности регулирования труда творческих работников. 10. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников 11. Особенности регулирования труда работников, направляемых за границу. 12. Особенности регулирования труда надомников. 13. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. 14. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.	Регулирование труда отдельных категорий работников

		15. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в местностях с другими особыми климатическими условиями. 16. Особенности регулирования труда работников, работающих в экологически неблагоприятных районах. 17. Особенности регулирования труда руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа. 18. Особенности регулирования труда лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу. 19. Особенности регулирования труда работников прокуратуры, таможенных органов, судей. 20. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. 21. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет. 22. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц. 23. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций. 24.Особенности регулирования труда иностранных граждан и лиц без гражданства. 25.Особенности регулирования труда работников с пониженной трудоспособностью	
Уметь	осуществлять процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с ТК РФ	***Тесты для самопроверки:*** 1. Особенности регулирования труда – это a) нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила. b) нормы, полностью ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила. c) нормы, всегда ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников	

		дополнительные правила. 2. Применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них «нормы» a) запрещается b) разрешается с ограничениями c) разрешается 3. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, a) с сохранением среднего заработка по прежней работе b) устанавливается новая заработная плата 4. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью a) 56 (в случае многоплодной беременности - 74) календарных дней до родов b) 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов c) 60 (в случае многоплодной беременности - 64) календарных дней до родов 5. Отпуска по уходу за ребенком a) засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж b) не засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж 6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются a) четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц b) два дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц c) три дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц 7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью a) 31 календарный день в удобное для них время b) 31 календарный день в соответствии с графиком отпусков в организации c) 28 календарный день в удобное для них время	

		8. Совместительство – это a) выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время b) выполнение работником другой работы на условиях трудового договора c) выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в основное рабочее время 9. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать a) четырех часов в день b) пяти часов в день c) трех часов в день 10. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель - физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем a) за 12 календарных дней b) за 14 календарных дней c) за 28 календарных дней 11. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению a) ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы b) еженедельно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы 12. Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату _____за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно a) один раз в два года b) два раза в год c) три раза в два года 13. При переводе на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может	

		быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, a) на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок b) на неопределенный срок c) на определенный срок не более трех лет или на неопределенный срок 14. Трудовой договор, заключаемый частным агентством занятости с работником, направляемым временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должен включать в себя условие a) о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателями по этому трудовому договору о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, являющихся работодателями по этому трудовому договору	
Владеть	навыками применения норм трудового права	***Примерный перечень тем рефератов:*** 1. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет 2. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни 3. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности 4. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов 5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам 6. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования 7. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора 8. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет 9. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству	

		10. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) 11. Субсидиарная ответственность по обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала) 12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора работодателем 13. Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ 14. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 15. Государственные гарантии работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации 16. Заключение трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей *Методические рекомендации по написанию и защите рефератов* Реферат - это своеобразный отчет о самостоятельном изучении материала, анализе теоретических источников и практической деятельности по выбранной теме. В реферате автор раскрывает суть исследуемой проблемы; приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логичным; а изложение материала носить проблемно-тематический характер. Защита реферата предполагает предварительный выбор аттестуемым интересующей его темы, последующее глубокое изучение избранной для реферата проблемы, изложение выводов по теме реферата.	
Знать	– основные правовые понятия в сфере трудовых отношений; – принципы применения законодательства в сфере	Перечень вопросов для подготовки к зачету: 1. Система законодательства Российской Федерации. Нормативно-правовые акты, их виды в сфере трудовых отношений. 2. Правонарушение: понятие, признаки, виды в сфере трудовых отношений.	Правоведение

	трудовых отношений.	3. Юридическая ответственность, понятие и виды в сфере трудовых отношений. 4. Субъекты и объекты в сфере трудовых правоотношений.	
Уметь	– определять соотношение юридического содержания норм с реальными событиями общественной жизни; – приобретать знания в области права в сфере трудовых отношений;	Примерные практические задания По соглашению с Борисовым в заключенный с ним трудовой договор о его работе в должности инженера строительно-монтажного управления директор предложил включить следующие условия: о режиме работы; о размере заработной платы; о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка предприятия; об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный или другие виды отпусков (учебный, по уходу за больными членами семьи и др.); об обязательстве не принимать участия в забастовке; об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя. Укажите, какие условия действительно могут быть отражены в трудовом договоре Борисова. Аргументируйте свой ответ со ссылкой на нормативно-правовой акт.	
Владеть	– практическими навыками анализа и разрешения юридических ситуаций в сфере трудовых отношений; – способами совершенствования правовых знаний и умений путем использования возможностей информационной среды.	Примерные практические задания: Составьте текст трудового договора, включив следующие условия: - рабочее время и время отдыха - должностные обязанности - оплату труда - испытательный срок Выделите те условия, которые являются обязательными; дополнительными	
Знать	нормы трудового права	**Перечень теоретических вопросов к зачету:** 38. Изменение методов планирования на Западе 39. Изменения способов планирования на предприятиях СССР и РФ	Управление социальным развитием организации

		40. Особенность социального стратегического планирования 41. Классификация факторов внешней среды, влияющих на организацию 42. Виды планирования 43. Важнейшие элементы социального планирования 44. Главная задача управления организацией как сложной системой 45. Принципы и методы разработки стратегического плана организации 46. Место социальной стратегии в структуре стратегического плана организации 47. Содержание плана социальной стратегии 48. Суть принципа гуманизации труда 49. Содержание понятия «качество трудовой жизни» 50. Изучение влияния социальных факторов на экономическую эффективность в СССР и РФ 51. Влияние социальных факторов на поведение работника на рынке труда и в организации 52. Влияние социальных факторов на лояльность работника организации 53. Необходимость распределения прибыли между заинтересованными общественными группами 54. Эффект распределения прибыли 55. Методика распределения прибыли 56. Миссия и направления деятельности по управлению социальным развитием организации 57. Структура и сфера ответственности (компетенции) службы персонала по осуществлению социальной деятельности 58. Квалификационные требования к специалисту и руководителю по осуществлению социальной деятельности 59. Основные функции служб по управлению социальным развитием организации 60. Последовательность формирования социальной стратегии организации 61. Способы распределения средств на социальные цели в Советском Союзе 62. Методы управления социальным развитием в 70-80-е гг. в СССР	

		63. Сущность методики социального паспорта 64. Уровни социальных стратегий 65. Основные социальные показатели 66. Методика оценки уровня социального развития организации 67. Расчет показателей по социальной структуре коллектива 68. Расчет показателей по условиям труда и культурно-бытовым условиям 69. Расчет показателей по оплате и дисциплине труда 70. Показатели по состоянию объектов социальной инфраструктуры 71. Расчет интегральных показателей уровня гуманизации труда и уровня качества трудовой жизни 72. Принципы использования и распределения прибыли на социальные цели 73. Особенности фондов: резервного, накопления и потребления 74. Работа модели распределения прибыли	
Уметь	осуществлять процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с ТК РФ	***Примерные практические задания для зачета:*** 8. Рассчитать коэффициент соотношения среднемесячной заработной платы работников в организации и в регионе и сравнить его с нормативом 9. Рассчитать коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя предприятия и низкооплачиваемой категории работников и сравнить его с нормативом 10. Рассчитать коэффициент уровня трудовой дисциплины и сравнить его с нормативом 11. Рассчитать коэффициент обеспеченности жильем и сравнить его с нормативом 12. Рассчитать коэффициент обеспеченности детскими учреждениями и сравнить его с нормативом 13. Рассчитать коэффициент обеспеченности лечебно-оздоровительными учреждениями и сравнить его с нормативом 14. Рассчитать коэффициент обеспеченности культурными, просветительными, культовыми учреждениями и сравнить его с нормативом	
Владеть	навыками применения норм трудового права	*Тесты для самопроверки:* 11. Является ли управление социальным развитием организации специ-	

		фическим видом менеджмента и вместе с тем составной частью управления персоналом? a) нет b) да 12. Отметьте, что из ниже перечисленного не отражает социальную эффективность плана социального развития: a) рациональное использование свободного времени b) совершенствование социальной структуры трудового коллектива c) рост благосостояния членов коллектива d) повышение социального статуса и культурного уровня работников e) рост производительности труда 13. Выделите главный критерий социального прогресса любого общества: a) повышение благосостояния и культуры людей b) рост производительных сил и экономики c) успехи в космосе d) научно-технический прогресс e) высокая степень информатизации 14. Можно ли утверждать, что за последние десять лет XX в., в. социальная сфера Российской Федерации понесла значительные потери, что не могло не вызвать ее спад в начале третьего тысячелетия? a) да b) нет 15. Что из ниже перечисленного не является элементом постиндустриальной модели общественного развития: a) ограничение государственного регулирования экономики и социальной сферы b) усиление социальной функции государства c) социально ориентированная экономика d) признание свободного существования разных форм собственности 16. Система целей управления персоналом является основой определения: a) политики организации;	

		b) стратегии развития организации; c) состава функций управления персоналом. 17. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации (при необходимости указать несколько): a) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации; b) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации; c) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом. 18. Планы по человеческим ресурсам определяют: a) политику по набору женщин и национальных меньшинств; b) политику по отношению к временным работающим; c) уровень оплаты; d) оценку будущих потребностей в кадрах. 19. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько): a) разработка стратегии управления персоналом; b) работа с кадровым резервом; c) переподготовка и повышение квалификации работников; d) планирование и контроль деловой карьеры; e) планирование и прогнозирование персонала; f) организация трудовых отношений. 20. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является: a) оценка личных и деловых качеств; b) оценка труда; c) оценка результатов труда; d) комплексная оценка качества работы.	
Знать	нормы трудового права	Примерный перечень вопросов к зачету: 1. Понятие пособий и их классификация. 2. Пособие по временной нетрудоспособности. 3. Пособие по беременности и родам.	Социальное обеспечение в РФ

		4. Единовременное пособие женщинам, вставшим на медицинский учет в ранние сроки беременности. 5. Единовременное пособие при рождении ребенка. 6. Ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. 7. Ежемесячное пособие на ребенка. 8. Единовременное пособие медицинским работникам, заразившимся вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей. 9. Единовременное пособие гражданам, привлеченным для борьбы с терроризмом. 10. Единовременное пособие гражданам при возникновении поствакционального осложнения 11. Социальное пособие военнослужащим по контракту, уволенным с военной службы без права на пенсию 12. Пособие по безработице. 13. Социальное пособие на погребение. 14. Компенсационные выплаты. 15. Понятие медицинской помощи. Основные принципы охраны здоровья граждан. 16. Виды медико-социальной помощи. 17. Права отдельных категорий граждан в области охраны здоровья. 18. Лекарственная помощь. *19.* Санаторно-курортное лечение	
Уметь	осуществлять процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с ТК РФ	Тесты для самопроверки: 1. В каком году Верховный Совет РСФСР принял Декларацию прав и свобод человека и гражданина? a) 1989 г.; b) 1990 г.; c) 1991 г.; d) 1992 г.; e) 1993 г. 2. Назовите статью Конституции Российской Федерации, обеспечиваю-	

		щую право на защиту от безработицы: a) 33; b) 34; c) 35; d) 36; e) 37. 3. В соответствии с какой статьей Конституции РФ государственные пенсии, пособия, социальные службы являются гарантиями социальной защиты? a) 4; b) 5; c) 6; d) 7; e) 8. 4. Назовите главный элемент в системе права: a) норма; b) функция; c) отрасль; d) вид; e) образование. 5. Чем является совокупность приемов, способов и средств воздействия права на общественные отношения? a) диспозицией; b) концентрацией; c) концепцией; d) детерминированием; e) методом правового регулирования. 6. Каким путем определяется содержание правоотношений по материальному обеспечению граждан и их социальному обслуживанию в порядке социального обслуживания? a) директивным; b) диспозитивным; c) императивным;	

		d) традиционным; e) обычным; 7. Чем является научно обоснованное расположение правовых норм внутри отрасли права социального обеспечения? a) системой права; b) структурой права; c) принципом права; d) организацией права; e) иерархией права. 8. Какие общественные отношения регулируют нормы права социального обеспечения? a) экономические; b) производственные; c) распределительные; d) потребительские; e) самоуправленческие. 9. Какой принцип пронизывает нормы каждого института права социального обеспечения? a) всеобщности социального обеспечения; b) дифференциации; c) многообразия оснований и видов; d) универсальности форм; e) различия условий. 10. Какие документы имеют наибольшее значение в системе источников права социального обеспечения? a) федеральные нормативные правовые акты; b) местные нормативные акты; c) городские нормативные акты; d) областные нормативные документы; e) отраслевые нормативные документы. 11. Какие локальные акты принимаются на уровне организаций и содержат нормативные условия по вопросам социальной защиты их работников? a) соглашения;	

		b) социально-партнерские договоры; c) коллективные договоры; d) генеральные соглашения; e) региональные договоры.	
Владеть	навыками применения норм трудового права	Примерный перечень тем комплексной работы 1. Пособие по безработице. 2. Пособие по временной нетрудоспособности. 3. Государственные пособия гражданам, имеющим детей. 4. Государственная система обязательного медицинского страхования. 5. Гарантированная бесплатная медицинская помощь и ее виды. 6. Обеспечение населения лекарственными средствами медицинского назначения. 7. Социальное обслуживание: понятие и виды. 8. Стационарное социальное обслуживание. 9. Протезно-ортопедическая помощь. 10. Понятие и виды государственной социального обеспечения. 11. Субсидии на оплату жилья и коммунальных услуг. 12. Социальное пособие на погребение. 13. Ежемесячные денежные выплаты. 14. Международно-правовое регулирование социального обеспечения. 15. Сотрудничество стран СНГ в социальном обеспечения.	
Знать	нормы трудового права	Примерный перечень вопросов к зачету: . Понятие пособий и их классификация. . Пособие по временной нетрудоспособности. . Пособие по беременности и родам. . Единовременное пособие женщинам, вставшим на медицинский учет в ранние сроки беременности. . Единовременное пособие при рождении ребенка. . Ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. . Ежемесячное пособие на ребенка. . Единовременное пособие медицинским работникам, заразившимся вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязан-	Право социального обеспечения РФ

		ностей. . Единовременное пособие гражданам, привлеченным для борьбы с терроризмом. . Единовременное пособие гражданам при возникновении поствакционального осложнения . Социальное пособие военнослужащим по контракту, уволенным с военной службы без права на пенсию . Пособие по безработице. . Социальное пособие на погребение. . Компенсационные выплаты. . Понятие медицинской помощи. Основные принципы охраны здоровья граждан. . Виды медико-социальной помощи. . Права отдельных категорий граждан в области охраны здоровья. . Лекарственная помощь. . Санаторно-курортное лечение	
Уметь	осуществлять процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с ТК РФ	Тесты для самопроверки: 1. В каком году Верховный Совет РСФСР принял Декларацию прав и свобод человека и гражданина? 1989 г.; 1990 г.; 1991 г.; 1992 г.; 1993 г. 2. Назовите статью Конституции Российской Федерации, обеспечивающую право на защиту от безработицы: 33; 34; 35; 36; 37. 3. В соответствии с какой статьей Конституции РФ государственные пенсии, пособия, социальные службы являются гарантиями социальной защи-	

		ты? 4; 5; 6; 7; 8. 4. Назовите главный элемент в системе права: норма; функция; отрасль; вид; образование. 5. Чем является совокупность приемов, способов и средств воздействия права на общественные отношения? диспозицией; концентрацией; концепцией; детерминированием; методом правового регулирования. 6. Каким путем определяется содержание правоотношений по материальному обеспечению граждан и их социальному обслуживанию в порядке социального обслуживания? директивным; диспозитивным; императивным; традиционным; обычным; 7. Чем является научно обоснованное расположение правовых норм внутри отрасли права социального обеспечения? системой права; структурой права; принципом права; организацией права;	

		иерархией права. 8. Какие общественные отношения регулируют нормы права социального обеспечения? экономические; производственные; распределительные; потребительские; самоуправленческие. 9. Какой принцип пронизывает нормы каждого института права социального обеспечения? всеобщности социального обеспечения; дифференциации; многообразия оснований и видов; универсальности форм; различия условий. 10. Какие документы имеют наибольшее значение в системе источников права социального обеспечения? федеральные нормативные правовые акты; местные нормативные акты; городские нормативные акты; областные нормативные документы; отраслевые нормативные документы. 11. Какие локальные акты принимаются на уровне организаций и содержат нормативные условия по вопросам социальной защиты их работников? соглашения; социально-партнерские договоры; коллективные договоры; генеральные соглашения; региональные договоры.	
Владеть	навыками применения норм трудового права	Примерный перечень тем для самостоятельной работы Пособие по безработице. Пособие по временной нетрудоспособности. Государственные пособия гражданам, имеющим детей.	

		. Государственная система обязательного медицинского страхования. . Гарантированная бесплатная медицинская помощь и ее виды. . Обеспечение населения лекарственными средствами медицинского назначения. . Социальное обслуживание: понятие и виды. . Стационарное социальное обслуживание. . Протезно-ортопедическая помощь. . Понятие и виды государственной социального обеспечения. . Субсидии на оплату жилья и коммунальных услуг. . Социальное пособие на погребение. . Ежемесячные денежные выплаты. . Международно-правовое регулирование социального обеспечения. . Сотрудничество стран СНГ в социальном обеспечения.	
Знать	нормы трудового права	**Перечень теоретических вопросов к зачету:** 13. Права и обязанности лица, признанного беженцем, утрата и лишение статуса беженца, гарантии прав лица. 14. Порядок признания лица вынужденным переселенцем. 15. Права и обязанности, утрата и лишение статуса вынужденного переселенца. 16. Гарантии прав лица, утратившему и лишенному статуса вынужденного переселенца 17. Полномочия органов исполнительной власти в регулировании отношений статуса вынужденного переселенца. Основные направления работы миграционных служб. 18. Фонд жилья для временного поселения вынужденных переселенцев. Источники финансирования расходов на прием и обустройство вынужденных переселенцев. 19. Порядок предоставления политического убежища, условия его не предоставления и порядок его утраты. 20. Порядок подготовки и рассмотрения предложений по определению квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности.	Миграционная политика в РФ

		20. Порядок выдачи иностранным гражданам разрешения на работу. 21. Понятие, правовая основа, цели, основные принципы и содержание миграционного учета, перечень сведений при осуществлении миграционного учета. 22. Права и обязанности иностранных граждан при осуществлении миграционного учета. 23. Органы миграционного учета. 24. Регистрация иностранных граждан по месту пребывания и месту жительства. 24. Административное обеспечение режима пребывания иностранных граждан на территории РФ.	
Уметь	осуществлять процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с ТК РФ	***Примерные практические задания для зачета:*** Опишите процедуру приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с ТК РФ на примерах с различными категориями мигрантов: а) временные работники, б) студенты, в) семейная миграция, г) беженцы, репатрианты.	
Владеть	навыками применения норм трудового права	***Тесты для самопроверки:*** 23 Возможно ли заключение трудового договора с иностранным гражданином? a) Да, Трудовой кодекс Российской Федерации распространяет действие российского законодательства и на иностранцев, работающих на территории России. b) Нет, трудовая деятельность иностранных граждан в России осуществляется только на основании разрешения, выданного Федеральной миграционной службой России. 24 Возможно ли наличие у гражданина Российской Федерации иного гражданства? a) да b) нет	

		c) только в случаях, предусмотренных международными договорами Российской Федерации или федеральным законом 25. Может ли гражданин Российской Федерации быть лишен гражданства Российской Федерации? a) может b) не может c) может в случаях, прямо предусмотренных Федеральным законом от 01.01.2001 №72-ФЗ «О гражданстве Российской Федерации» 26 Гражданство Российской Федерации приобретается a) по рождению или в результате приема в гражданство Российской Федерации b) в результате восстановления в гражданстве Российской Федерации, а также по иным основаниям, предусмотренным федеральным законом или международным договором Российской Федерации c) во всех перечисленных случаях 27 Ребенок, находящийся на территории Российской Федерации и родители которого неизвестны, становится гражданином России в случае a) если родители не объявятся в течение 1 месяца со дня его обнаружения b) если родители не объявятся в течение 1 года со дня его обнаружения c) если родители не объявятся в течение 6 месяцев со дня его обнаружения 28 Является ли владение русским языком одним из обязательных условий для приема в гражданство Российской Федерации? a) нет b) да, об этом прямо указано в Федеральном законе от 01.01.2001 №72-ФЗ «О гражданстве Российской Федерации» c) решение принимается Федеральной миграционной службой в каждом конкретном случае 29 В каком случае срок проживания на территории Российской Федерации считается непрерывным? a) Если лицо выезжало за пределы Российской Федерации не более чем на 3 месяца в течение 1 года b) Если лицо выезжало за пределы Российской Федерации не более чем на 3 месяца в течение 3 лет c) Если лицо выезжало за пределы Российской Федерации не более чем на 1 ме-	

		сяца в течение 3 лет 30 Упрощенный порядок обращения с заявлением о приеме в гражданство Российской Федерации определяет a) порядок обращения с заявлением о приеме в гражданство Российской Федерации без соблюдения условия о сроке проживания при наличии оснований, предусмотренных Федеральным законом от 01.01.2001 №72-ФЗ «О гражданстве Российской Федерации» b) порядок обращения с заявлением о приеме в гражданство Российской Федерации лиц, имеющих высокие достижения в области науки, техники и культуры c) порядок обращения с заявлением о приеме в гражданство Российской Федерации лиц, имеющих особые заслуги перед Российской Федерацией 31 Допускается ли выход из гражданства российской Федерации после получения повестки о призыве на срочную военную или альтернативную службу? a) допускается b) не допускается c) решение принимается Федеральной миграционной службой в каждом конкретном случае d) допускается, при уплате государственной пошлины в размере 100 МРОТ 32 Является ли выезд за пределы Российской Федерации обязательным условием при выходе из гражданства Российской Федерации? a) да, при выходе из гражданства Российской Федерации лицо обязано покинуть территорию Российской Федерации b) нет, данное условие не является обязательным 33. Решение о приобретении гражданства Российской Федерации подлежит отмене, если будет установлено, что a) оно принималось на основании представленных заявителем подложных документов или заведомо ложных сведений и этот факт b) оно принималось на основании представленных заявителем подложных документов или заведомо ложных сведений и этот факт установлен в судебном порядке c) оно принималось на основании представленных заявителем подложных документов или заведомо ложных сведений и этот факт установлен уполномочен-	

		ным органов исполнительной власти или в судебном порядке 34. Полномочными органами, ведающими делами о гражданстве Российской Федерации, являются: a) Президент Российской Федерации, Министерство внутренних дел b) Министерство иностранных дел, дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, находящиеся за пределами Российской Федерации c) Все перечисленные органы 35 Вопросы приема в гражданство, восстановления в гражданстве и выхода из гражданства российской Федерации решает a) Министерство иностранных дел b) Президент Российской Федерации c) Министерство внутренних дел d) Все перечисленные органы 36. По истечении какого срока непрерывного проживания иностранный гражданин вправе обратиться с заявлением о приеме в гражданство Российской Федерации в общем порядке? a) 3 года b) 1 год c) 5 лет d) 2 года 37. В зависимости от цели въезда и пребывания иностранного гражданина в российской федерации обыкновенные визы подразделяются на: a) частные, групповые, служебные, деловые b) частные, деловые, туристические, учебные, рабочие c) трудовые, деловые, туристические, научные 38. По истечении какого срока непрерывного проживания за пределами Российской Федерации прекращается гражданство Российской Федерации? a) 8 лет b) 38 лет c) проживание гражданина России за пределами Российской Федерации не прекращает его гражданства Российской Федерации 39. Регистрация по месту пребывания и по месту жительства – это	

		a) способ учета граждан в пределах Российской Федерации, носящий уведомительный характер и отражающий факт нахождения гражданина по месту пребывания или жительства b) устанавливаемый уполномоченными органами срок пребывания граждан в пределах Российской Федерации, используемый в целях формирования статистических данных и отражающий факт нахождения гражданина по месту пребывания или жительства c) устанавливаемый уполномоченными органами порядок и срок пребывания граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства в пределах Российской Федерации, 40. Оптация - это a) право на выбор гражданства при изменении места жительства b) право на выбор гражданства лицами, проживающими на территории, отходящей другому государству, в случае территориальных изменений c) право на выбор гражданства при вступлении в брак с гражданином иностранного государства 41. В каком случае требуется письменное согласие ребенка на изменение гражданства? a) в возрасте от 14 до 18 лет b) в возрасте от 16 до 18 лет c) в возрасте от 10 до 14 лет d) письменное согласие детей на изменение гражданства не требуется 42. Являются ли вынужденными переселенцами лица, изменившие место своего постоянного жительства по причинным экономического характера, вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, а также ситуаций, связанных с эпидемиями и голодом? a) да, это прямо предусмотрено Законом Российской Федерации «О вынужденных переселенцах» b) нет, это прямо предусмотрено Законом Российской Федерации «О вынужденных переселенцах» c) в подобных ситуациях Законом Российской Федерации «О вынужденных переселенцах» предусмотрено издание подзаконных актов, определяющих статус данной категории лиц в каждом конкретном случае	

		43. Срок рассмотрения ходатайства о признании лица беженцем, если оно находится за пределами Российской федерации, составляет: a) до 2 месяцев со дня принятия решения о выдаче свидетельства о регистрации ходатайства b) до 3 месяцев со дня принятия решения о выдаче свидетельства о регистрации ходатайства c) до 6 месяцев со дня принятия решения о выдаче свидетельства о регистрации ходатайства 44. Документом, удостоверяющим статус беженца, является a) свидетельство b) удостоверение регистрационная карта	
Знать	нормы трудового права	**Перечень теоретических вопросов к зачету:** 16. Порядок оформления и выдачи документов для выезда РФ и въезда в РФ граждан РФ. 17. Порядок выезда гражданина РФ из РФ. 18. Порядок оформления и выдачи документов для въезда в РФ и выезда из РФ иностранных граждан и лиц без гражданства. 19. Въезд в РФ и выезд из РФ иностранных граждан и лиц без гражданства. 20. Порядок транзитного проезда иностранных граждан и лиц без гражданства через территорию РФ. 21. Общие положения о правовом положении иностранных граждан в РФ, регламентации их труда. 22. Порядок оформления приглашений на въезд в РФ. 23. Государственная политика РФ в отношении соотечественников за рубежом, регламентации их труда. 24. Правовое положение беженцев и вынужденных переселенцев, регламентации их труда. 25. Общие положения о миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ. 26. Органы миграционного учета и их полномочия. Полномочия в облас-	Миграционное право РФ

		ти миграционного учета иных органов. 27. Регистрация иностранных граждан по месту жительства. 28. Учет иностранных граждан по месту пребывания. 29. Контроль за пребыванием (проживанием) иностранных граждан в РФ. 30. Ответственность за нарушение миграционного законодательства РФ.	
Уметь	осуществлять процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с ТК РФ	Примерные практические задания для зачета: 1. Определите порядок оформления разрешения на работу для различных категорий трудовых мигрантов и разрешения на привлечение и использование иностранных работников. 2. Выявите особенности административной и уголовной ответственности за нарушение миграционного законодательства в Российской Федерации при процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с ТК РФ	
Владеть	навыками применения норм трудового права	Тесты для самопроверки: 11. Регистрации подлежат въехавшие в Российскую Федерацию: А) главы иностранных государств Б) иностранные граждане въехавшие на срок до трех дней В) туристы, в том числе и выезжающие из РФ в течение указанного срока Г) иностранные граждане въехавшие в РФ по приглашению работодателя 12. Виза или вид на жительство может быть выдана иностранному гражданину или лицу без гражданства если он при въезде в РФ: А) имеет неснятую или непогашенную судимость Б) не представил полис медицинского страхования В) въезжает по частным делам Г) в течении пяти лет подвергался административному выдворению 13. Органы не осуществляющие миграционный контроль: А) органы милиции, их паспортно-визовые службы Б) органы прокуратуры РФ В) органы безопасности РФ Г) органы пограничной службы РФ 14. Не являются основаниями для отказа лицу в рассмотрении ходатайства о признании беженцем по существу: А) если лицо уже имеет разрешение на постоянное проживание на территории РФ Б) если лицо уже состоит в браке с гражданкой (гражданином) и в соответствии с законодательством РФ имеет возможность получить разрешение на постоянное проживание В) если лицо прибыло из иностранного государства, на территории которого не имело воз-	

		можность быть признанным беженцем Г) наличие у лица гражданства третьего государства, защитой которого лицо может воспользоваться 15. Лицо признается беженцем на срок: А) до одного года Б) до трех лет В) до пяти лет Г) до десяти лет 16. Лицо, признанное беженцем имеет право на: А) работу по найму или предпринимательскую деятельность Б) участие в референдуме В) социальную защиту, в том числе социальное обеспечение Г) получение содействия в устройстве детей в дошкольные и общеобразовательные учреждения 17. Лицо, признанное беженцем обязано: А) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты РФ, а так же законы и нормативные правовые акты субъектов РФ Б) сняться с учета в территориальном органе федерального органа исполнительной власти по миграционной службе при перемене места пребывания и в течение семи дней со дня прибытия к новому месту пребывания встать на учет в территориальном органе федерального органа исполнительной власти по миграционной службе В) сняться с воинского учета при перемене места пребывания и в течение семи дней со дня прибытия к новому месту пребывания встать на воинский учет Г) сообщать о намерении переменить место пребывания на территории РФ либо выехать на место жительства за пределы территории РФ 18. Вынужденным переселенцем может быть признано лицо: А) совершившее преступление против мира , человечности или другое тяжкое преступление Б) не обратившееся без уважительных причин с ходатайством о признании его вынужденным переселенцем в течении 12 месяцев со дня выбытия с места жительства В) покинувшие место жительства по экономическим причинам либо вследствие голода, эпидемии или чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера Г) покинувшие место жительства вследствие массовых нарушений общественного порядка 19. Вынужденный переселенец имеет право: А) самостоятельно выбрать место жительства на территории РФ Б) при отсутствии возможности самостоятельного определения своего нового места жительства в жилом помещении для временного поселения вынужденных переселенцев В) на проживание в жилом помещении из фонда жилья для временного поселения вынужденных переселенцев, в том числе и в случае отсутствия в нем без уважительных причин свы-	

		ше шести месяцев Г) на получение содействия в обеспечении их проезда и провоза багажа к новому месту жительства или места пребывания 20. Статус вынужденного переселенца предоставляется: А) на один год Б) на три года В) на пять лет Г) на десять лет	
Знать	нормы трудового права	Раздел 1 «Общая часть трудового права» 1. В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может высту-пать … 1. физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (организации) 2. юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, уста-новленных федеральными законами 3. физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмот-ренных федеральными законами 2. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с … лет 1. 19 2. 14 3. 15 4. 16 5. 18 3. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливаются … 1. Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комис-сии по регулированию социально-трудовых отношений 2. Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ас-социаций) профсоюзов 3. Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсо-юзов 4. Определение принципов трудового права 1. приведено в ТК РФ 2. заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений 3. является доктринальным и сформулировано правовой наукой 5. Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудо-вого права, противоречат ТК РФ, то они … 1. применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ 2. не применяются 3. применяются независимо от внесения соответствующих изменений и до-полнений в ТК РФ 6. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, если …	Трудовое право

		1. об этом есть указание в нормативном акте федерального органа исполни-тельной власти в области обороны 2. в установленном ТК РФ порядке они выступают в качестве работодателей 3. они исполняют свои обязанности во вредных и опасных условиях труда 7. В систему трудового права не входит институт … 1. договора поручительства 2. ученического договора 3. трудового договора 8. Под принципами трудового права понимаются … 1. правовые приёмы, средства, с помощью которых осуществляется регули-рование отношений общественной организации труда 2. нормативно правовые акты в сфере труда 3. предмет и метод трудового права в совокупности 4. нормы общей части трудового права 5. выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положе-ния, определяющие её единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития системы норм трудового права. 9. В предмете трудового права центральное место занимают … 1. отношения по заключению трудового договора 2. трудовые отношения 3. отношения по организации труда 4. отношения социального партнёрства 10. Признак метода трудового права 1. юридическое равенство сторон трудового договора 2. фактическое равенство сторон трудового договора 3. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работодатель, а обязанным лицом выступает гражданин, сначала посту-пающий на работу, а в дальнейшем – осуществляющий трудовую дея-тельность 4. равенство сторон при заключении трудового договора и подчинение воле работодателя а процессе труда 5. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работник, а обязанным лицом выступает работник 11. Основные принципы социального партнерства закреплены в … 1. Конституции РФ 2. ТК РФ 3. Конституции РФ и иных федеральных законах Раздел 2 «Особенная часть трудового права» 1. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законода-тельства не может превышать …	

		1. 8 часов в день 2. 8 часов в смену 3. 40 часов в неделю 4. 28 календарных дней в месяц 5. 300 календарных дней в год 2. В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родствен-ников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжи-тельностью до … 1. 3 календарных дней 2. 5 календарных дней 3. 1 недели 4. 10 календарных дней 3. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время … 1. вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем вос-становлении на работе 2. болезни работника 3. отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста 4. Ночное время продолжается с … часов 1. 23.00 до 6 2. 22.00 до 5 3. 22.00 до 6 5. В рабочее время не включается … 1. перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет 2. перерыв для отдыха и питания 3. междусменный перерыв 6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней … 1. работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотре-нию работодате-ля 2. выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день 3. работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день до-бавляется к отпуску 7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть ме-нее … часов 1. 12 2. 24 3. 36 4. 42 5. 48 8. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе поки-дать террито-рию работодателя 1. да	

		2. нет 3. да, но с разрешения работодателя (его представителя) 9. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается 1. трудовым договором 2. коллективным договором 3. правилами внутреннего трудового распорядка 10. По письменному заявлению работника может быть заменена денежной ком-пенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая … календарных дней 1. 14 2. 21 3. 28 11. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во вре-менном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от пере-вода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан … 1. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством) 2. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы 3. расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п. 8 ч.77 ТК РФ 12. По причинам, связанным с изменением организационных или технологиче-ских условий труда, допускается изменение условий трудового договора по ини-циативе работодателя, за исключением изменения … 1. структурного подразделения, в котором трудится работник 2. определенных сторонами условий оплаты труда работника 3. трудовой функции работника 13. В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного со-гласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний … 1. может уволить работника в соответствии с п. 7 ч.1 ст.77 ТК РФ 2. может отстранить работника от работы с сохранением средней заработ-ной платы 3. обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы 14. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации … 1. возможен без согласия работника 2. возможен только с согласия работника 3. невозможен 15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора … 1. не допускается	

		2. допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ 3. допускается только по инициативе работодателя в случаях, установлен-ных ТК РФ 16. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются … 1. предшествующими трудовым правоотношениям 2. сопутствующими трудовым правоотношениям 3. вытекающими из трудовых правоотношений 17. Правоотношения по трудоустройству … 1. предшествуют трудовым правоотношениям 2. сопутствуют трудовым правоотношениям 3. вытекают из трудовых правоотношений 18. Основание возникновения трудового правоотношения 1. заключение трудового договора 2. заключение трудового договора или фактическое допущение к работе 3. заключение трудового договора, избрание на должность и судебное ре-шение о заключении трудового договора 19. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему … 1. ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобрете-ние или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества 2. прямой действительный ущерб 3. прямой действительный ущерб и упущенную выгоду 20. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, дей-ствующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже … 1. стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого имущества 2. первоначальной стоимости имущества 3. минимального размера оплаты труда 21. Обстоятельство, исключающее материальную ответственность работника 1. его низкая квалификация 2. возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска 3. непродолжительность работы на данном месте 4. отсутствие договора о полной материальной ответственности 22. По общему правилу, работодатель, причинивший ущерб имуществу работ-ника, возмещает этот ущерб … 1. в полном объёме 2. двойном объёме 3. в объёме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ 23. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных про-	

		изводственных факторов и осуществления мероприятий по приведе-нию условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это … 1. аттестация рабочих мест по условиям труда 2. сертификация рабочих мест по условиям труда 3. экспертиза условий труда 24. Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является … 1. нормативно-договорным актом 2. локальным нормативным актом 3. актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права 25. Трудовые отношения основаны на … 1. договоре личного найма 2. трудовом договоре 3. договоре подряда 26. Решение об объявлении забастовки принимается … 1. собранием (конференцией) работников по предложению представитель-ного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение кол-лективного трудового спора 2. собранием (конференцией) работников по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом 3. выборным органом первичной профсоюзной организации по предложе-нию собрания (конференции) работников 27. Днем начала коллективного трудового спора считается день … 1. выдвижения работниками своих требований к работодателю 2. сообщения работникам решения работодателя (его представителя) от от-клонении всех или части требований работников 3. начала работы примирительной комиссии 28. Решение о признании забастовки незаконной принимается … 1. государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров по заявлению работодателя 2. судами общей юрисдикции субъекта Федерации по заявлению работода-теля или прокурора 3. арбитражным судом субъекта Федерации по заявлению прокурора 29. Комиссия по трудовым спорам … 1. назначается работодателем 2. формируется из разного числа представителей, назначенных работодате-лем и избранных работниками 3. избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников 30. При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение … 1. примирительной комиссией	

		2. посредником 3. трудовым арбитражем 31. Занятость как юридическая категория представляет собой … 1. способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности 2. процесс поиска подходящей работы 3. не противоречащая законодательству РФ деятельность граждан, связан-ная с удовлетворением личных и общественных потребностей 4. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и обще-ственных потребностей не противоречащая законодательству РФ и при-носящая, как правило, доход, заработок и период осуществления которой включается в трудовой стаж 32. Квота для приема на работу устанавливается для … 1. лиц, освобожденных из мест лишения свободы 2. инвалидов 3. жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы 33. При обращении к работодателю граждан, имеющих направление службы за-нятости работодатель … 1. имеет право принимать таких лиц на работу на равных основаниях с гражданами, непосредственно обратившимися к нему 2. обязан принять таких лиц на работу в приоритетном порядке 3. должен заключить с такими лицами трудовой договор с установлением испытательного срока 34. Общественные работы организуются … 1. органами местного самоуправления 2. органам исполнительной власти субъектов Федерации 3. государственной службой занятости 35. Максимальный срок, на который может заключаться срочный трудовой до-говор 1. 2 года 2. 3 года 3. 5 лет 4. 3 месяца 5. 2 месяца 36. Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью … 1. не менее одного месяца, для руководящих должностей – не более трех месяцев 2. два месяца, для руководящих должностей – не более четырех месяцев 3. не более трех месяцев, для руководящих должностей – не более шести месяцев 37. В трудовую книжку заносятся сведения о работнике, выполняемой им рабо-те, переводах… 1. на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе 2. основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины	

		3. на другую постоянную работу и увольнениях работника 38. Трудовой договор заключается в … 1. устной форме 2. письменной форме 3. письменной форме с нотариальным заверением 39. Если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель вправе … 1. расторгнуть трудовой договор по ст. 81 ТК РФ 2. расторгнуть трудовой договор в судебном порядке 3. аннулировать трудовой договор 40. С лицами, поступающими на работу по совместительству, и с лицами, обу-чающимися по очной форме обучения, срочный трудовой договор заключается … 1. в обязательном порядке 2. по соглашению сторон договора 3. только по инициативе работника 41. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается неисполне-ние … 1. работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей 2. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей 3. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служеб-ных обязанностей 42. Срок действия дисциплинарного взыскания 1. не более 3 месяцев 2. не более 6 месяцев 3. не более 1 года 4. по желанию работодателя 43. Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое законодательство 1. лишение премии 2. замечание, выговор 3. понизить в должности сроком на 3 месяца 4. подвергнуть штрафу 5. увольнение 44. Стороны социального партнерства 1. работники и работодатели в лице уполномоченных представителей 2. работодатели и профессиональные союзы 3. работники и уполномоченные государственные органы 45. При смене собственника имущества организации новый собственник может расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и глав-ным бухгалтером в … 1. любой момент по желанию нового собственника 2. течение 7 дней со дня возникновения у него права собственности 3. течение 1 месяца со дня возникновения у него права собственности	

		4. течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности 46. Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию за … 1. 10 дней 2. две недели 3. один месяц 47. Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по со-кращению штатов за … 1. один месяц 2. две недели 3. два месяца 48. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении числен-ности или штата работников имеют … 1. работники с более высокой производительностью труда и квалифика-цией 2. одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев 3. работники в возрасте до 18 лет	
Уметь	осуществлять процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с ТК РФ	1. Слесарь Рогов принят в цех № 2 ОАО «Машиностроительный завод «Калибр» завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия. Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распро-страняются ли на него нормы трудового права? 2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным пред-приятием «Прогресс» договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорцио-нально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни. Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабо-чие? 3. Инженер по организации нормирования труда завода «Монолит» Залепухин был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного по профилю акционерного общества (ОАО). Может ли Залепухин обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган? 4. В государственном унитарным предприятии между его генеральным директо-ром и профсоюзным комитетом (выборным профсоюзным органом) возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор ГУП заявил, что они устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладом определяется методом локального регулирования трудовых отношений. Чье мнение следует считать правильным с точки зрения трудового права? Каким образом может быть разрешен возникший конфликт? 5. Генеральный директор ОАО «Свобода» в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ	

		об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы - часовая тарифная ставка). Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать? 6. При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юрисконсульта ОАО "Сатурн" в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в свя-зи с отсутствием регистрации. Л.Ю. Манкевич обратился в суд, он считал, что это про-явление дискриминации, запрещенной законом. Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ. 7. На основе анализа статей ТК РФ выделите принципы, определяющие защитную функцию и представительство работников профессиональными союзами. 8. Проведите анализ Федерального закона "Об объединениях работодателей" и выявите принципы социального партнерства, получившие свое выражение в данном Федеральном законе. 9. На стенде перед входом в организацию по обслуживанию железнодорожного транспорта вывешено объявление о приглашении на работу мужчин, имеющих справку о состоянии здоровья и соглашающихся пройти профессиональный отбор. Определите свою позицию и поясните, соответствуют ли эти требования принципу свободы труда и запрещению дискриминации, раскройте их содержание. 10. За период времени более 8 месяцев учителям образовательного учреждения не выплачена заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, выделенных из местного бюджета не в полном объеме и истраченных на ремонт шко-лы. Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае? 11. В коллективном договоре организации содержатся согласованные работодате-лем и работниками взаимные обязательства, которые охватывают нормативные поло-жения и обязательственные условия. Выделите нормативные положения (локальные нормы) и укажите обязательствен-ные условия, содержащиеся в следующих разделах данного коллективного договора: Общие положения. Сторонами коллективного договора (КД) являются работники организации, пред-ставителем которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации и работодатель, представляемый руководителем данной организации. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые от-ношения в данной организации и заключаемый работниками и работодателем в лице профсоюзного комитета и руководителя организации. Стороны, заключившие КД, признают, что развитие и укрепление экономического статуса, конкурентоспособности, престижа организации и рост благосостояния работников тесно взаимосвязаны. Содействие в обеспечении занятости работников. Стороны договорились, что в исключительных случаях, если организация испы-тывает непре-	

		одолимые в данный момент финансово-экономические трудности, в связи с чем изменяются организационные или технологические условия труда (например, уменьшение объема выпускаемой продукции и снижение потребности в рабочей силе и др.), то руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом может временно вводить режим неполного рабочего времени, не проводя мероприятий по сокращению численности или штата работников. Данный режим не может превышать шести месяцев. Отмена этого режима производится руководителем по согласованию с профкомом. При необходимости сокращения численности или штата работников работодатель обязуется в первую очередь ликвидировать вакансии и увольнять совместителей. Стороны договорились, что преимущественное право остаться на работе при со-кращения численности или штата помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют: работники предпенсионного возраста (2 - 3 года до пенсии); обучающиеся в заочной аспирантуре или вечернем (заочном) высшем или среднем профессиональном учебном заведении. Стороны договорились, что при увольнении работника по сокращению численно-сти или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством для лиц, проработавших в данной организации свыше 10 лет, - 125% среднего месячного заработка. Работодатель обязуется информировать об открывшихся вакансиях лиц, уволен-ных с работы по сокращению численности или штата, и предоставить им, при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие таких вакансий. Специальные гарантии работников. Работодатель обязуется, при наличии финансово-экономических возможностей, выплачивать работникам дотации на питание в размере... рублей в месяц, на транс-портные расходы - ... рублей в месяц. Работодатель создает все условия для прохождения работниками диспансеризации не реже одного раза в год. Работодатель бесплатно и своевременно предоставляет лечебно-профилактическое питание работникам, занятым на особо вредных работах, согласно Приложению к настоящему КД. Стороны договорились образовать фонд социальной помощи работникам, оказав-шимся в особенно тяжелом материальном положении. 12. Инженеру коммерческой организации (со 100-процентным иностранным капиталом) за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей был объявлен строгий выговор согласно ст. ст. 192, 193 ТК РФ. Считая это неправильным, он обратился к начальнику юридического отдела. Сформулируйте ответ юридического отдела, указав, правильно ли поступил руко-водитель организации. 13. Начальник юридической службы организации не завизировал проект приказа об увольнении инженера Титова по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. За отсутствие на рабочем месте более 4 часов без уважительных причин. В заключении юридической службы было указано, что Титов все это время находился на территории организации и, с его слов, выполнял порученное ему задание. В связи с этим нет состава прогула согласно подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и Поста-	

		новления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (п. 39). Как Вы считаете, прав ли начальник юридической службы? Какое значение имеет указанное Постановление Пленума Верховного Суда РФ? 14. При рассмотрении в суде искового заявления Волкова к акционерному обще-ству о восстановлении на работе выяснилось, что в коллективном договоре данной ор-ганизации были закреплены два условия, не предусмотренные в действующем законо-дательстве о труде, но не ухудшающие положение работников по сравнению с трудо-вым законодательством. Первое касалось согласования с профсоюзным комитетом увольнения работников - членов профсоюза по инициативе работодателя по всем осно-ваниям ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Второе условие касалось перечня оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В коллективном договоре было предусмотрено положение, по которому при нарушении работником трудовых обязан-ностей, в том числе за прогул (подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), работодатель имел пра-во объявить ему выговор, а при неоднократном нарушении трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) - расторгнуть трудовой договор по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом первого условия). Волков же был уволен за прогул и без согласо-вания с профсоюзным комитетом. В суде возник вопрос о применимости указанных условий коллективного догово-ра для определения (решения) правомерности увольнения Волкова. Какое решение примет суд? 15. Геологическая экспедиция пригласила из числа местных жителей троих рабо-чих на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции отказал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экспедицией, не возникло трудового правоотношения, так как трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, а за эту работу не предоставляется отпуск или его компенсация, а также не производится оплата за сверхурочную работу. Должны ли быть удовлетворены требования рабочих? Какие правоотношениях возникли между экспедицией и каждым из рабочих? 16. Индивидуальный предприниматель Волков заключил соглашения: с Бороди-ным - о выполнении им обязанностей охранника членов семьи Волкова, а с Рогатиным - о выполнении обязанностей вахтера. В какие правоотношения с индивидуальным предпринимателем Волковым всту-пили Бородин и Рогатин? 17. Гражданин Беспалов заключил договор с гражданином Вороновым о его рабо-те в качестве домашнего секретаря на период подготовки и издания книги Беспалова. В какое правоотношение вступили Беспалов и Воронов? 18. Истец обратился в суд с иском к организации о признании увольнения с рабо-ты незаконным, взыскании оплаты за вынужденный прогул, компенсации за неисполь-зованный отпуск и других выплат, а также о возмещении морального вреда. Представитель ответчика полагал, что данный спор не должен рассматриваться в суде, поскольку спор неподведомственен суду, а ра-	

		бота истца определялась не трудовым, а гражданско-правовым договором подряда, трудовая книжка на истца не заводилась, приказ о приеме на работу не издавался. Истец ссылался на то, что выполняет работу по трудовой функции экономиста, которая была обусловлена при заключении договора. Работа, по мнению истца, носила постоянный характер, трудовую функцию он выполнял вместе с другими работниками, подчинялся внутреннему трудовому распорядку, не зная, что ему не заведена трудовая книжка, и не был издан приказ, поскольку регулярно получал зарплату и пособие за время болезни. Истец также считал, что ему неправомерно объявлено об окончании гражданско-правового договора подряда, тогда как в действительности прекращено трудовое правоотношение с нарушением трудового законодательства и без указания причины и формулировки увольнения. В каком правоотношении состояли истец и ответчик? Как Вы считаете, какое решение примет суд? 19. Организация в объявлении о конкурсе указала в числе требований для участия в конкурсе: представление характеристики с последнего места работы, справки о состоянии здоровья и достижении возраста не старше 45 лет. Соответствуют ли закону данные требования? 20. В коммерческой фирме при заключении трудового договора требовали от ра-ботника одновременно написать заявление об увольнении по собственному желанию, но не указывая дату подачи этого заявления и дату увольнения. Соответствует ли это требование трудовому законодательству? 21. Каковы основания возникновения трудовых правоотношений у директора унитарного предприятия, декана факультета государственного вуза, генерального директора открытого акционерного общества, доцента кафедры университета, председателя отраслевого комитета профсоюза, иностранного гражданина? 22. Определите, какие правоотношения возникают в следующих случаях: а) гражданин в возрасте 17 лет в соответствии с направлением государственной службы занятости обратился к работодателю, указанному в направлении; б) государственный инспектор определил, что в ОАО предоставляют работникам, поступившим на работу, ежегодный оплачиваемый отпуск через 11 месяцев работы; в) генеральный директор направил представителей в Комиссию по трудовым спо-рам; г) профсоюзный комитет предприятия, как выборный орган первичной профсоюзной организации, рассматривает обращение работодателя о расторжении трудового договора с инженером технического отдела по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ? 23. Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о за-ключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого за счет средств организации. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета предлагали предоставлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 6 рабочих дней.	

		Возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, и в каком порядке? 24. Представители работников и руководитель филиала организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора организации не истек. Можно ли заключать коллективные договоры в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях организаций? Кто является сторона-ми коллективного договора в подобной ситуации? На какой срок можно заключать коллективный договор? 25. До начала коллективных переговоров по поводу заключения тарифного (от-раслевого) соглашения председатель Центрального комитета (ЦК) профсоюза, пред-ставляющий интересы работников одной из бюджетных отраслей, потребовал от пред-седательствующего на заседании заместителя министра той же отрасли подтвердить полномочия представлять интересы министерства на переговорах. Заместитель мини-стра считал, что занимаемая им должность и предъявленное удостоверение личности полностью подтверждают его полномочия для участия в переговорах о заключении со-глашения. Представитель ЦК профсоюза настаивал на перенесении начала коллектив-ных переговоров до подтверждения полномочий заместителя министра представлять Министерство в коллективных переговорах. Кто прав в данной ситуации: заместитель министра или председатель ЦК проф-союза? Какое решение должно быть принято? 26. В одном из разделов коллективного договора организации по бытовому об-служиванию населения были предусмотрены дополнительные меры поощрения, в том числе почетные звания: "кадровый работник", "мастер золотые руки", а также закреп-лены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев, уменьшение продолжительности еже-годного отпуска на число дней прогула, предоставление ежегодного (основного) отпуска в зимнее время. Оцените правомерность указанных положений коллективного договора. 27. По завершении коллективных переговоров между представителями работода-теля (ОАО) и профсоюзным комитетом данного акционерного общества, представля-ющим интересы работников, проект коллективного договора (с учетом замечаний, по-ступивших из структурных подразделений), был вынесен на рассмотрение конферен-ции трудового коллектива. В ходе обсуждения проекта по предложению одного из ра-ботников большинством голосов было принято решение направить проект коллектив-ного договора на согласование в отраслевой территориальный профсоюзный орган и лишь после его одобрения подписать коллективный договор. В каком порядке подписывается и вступает в действие коллективный договор? Подлежит ли он согласованиям, регистрации и кто их осуществляет? 28. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в органи-зации установлено, что отдел главного механика не выполняет ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет организации обратился в инспек-цию труда субъекта Российской	

		Федерации с предложением о смещении главного ме-ханика с занимаемой должности. Кто и в каком порядке осуществляет контроль за выполнением условий коллек-тивного договора? Вправе ли профсоюзный комитет сам решать вопросы об ответ-ственности представителей работодателя за нарушение условий коллективного догово-ра? 29. Администрация и комитет профсоюза Ремонтно-строительного монтажного управления (РСМУ), являющегося подразделением вуза, разработали коллективный договор, обсудили его и получили одобрение этого проекта на общем собрании работ-ников РСМУ. Кто должен подписать коллективный договор? Допускается ли заключение кол-лективного договора в учебном заведении и в его структурных подразделениях? 30. При заключении коллективного договора на тонкосуконной фабрике приняты предложения профсоюзного комитета о выплате междуразрядной разницы, а также об устройстве цеховых аптечек и оборудования в цехах санитарных постов. Из каких разделов состоит коллективный договор? Какие обязательства могут в него включать-ся? В течение какого срока действует коллективный договор? 31. При обсуждении проекта коллективного договора в строительной организации между представителями работодателя и комитетом профсоюза возник спор. Профсоюзный орган настаивал на включении в договор положения о предоставлении льгот и преимуществ не только работникам с большим стажем, но и лицам, успешно совмещающим работу с обучением. Администрация возражала против включения в договор указанного положения о поощрении лиц, совмещающих работу с обучением, поскольку эти вопросы, по ее мнению, должны решаться в каждом конкретном случае индивидуально. В каком порядке будут решаться возникшие разногласия? Не противоречит ли предложение комитета профсоюза трудовому законодательству? 32. При обсуждении проекта коллективного договора на общем собрании работ-ников нефтеперерабатывающего завода администрация отказалась взять на себя обяза-тельство провести водопровод в общежитие из-за отсутствия необходимых ассигнова-ний на эти цели. Одновременно на администрацию возлагалась обязанность предупре-ждать рабочих об изменении норм выработки и сдельных расценок не позднее, чем за 6 дней до их введения. Кроме того, в приложении к коллективному договору перечней должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск, предлагалось предусмотреть увеличение продолжительности дополнительного отпуска бензозаправщикам и аппаратчикам химводоочистки с 6 до 12 рабочих дней. В каком порядке разрешаются разногласия, возникшие при заключении коллек-тивного договора? В каком порядке вносятся изменения и дополнения в коллективный договор? 33. Для подготовки проекта новых правил внутреннего трудового распорядка ру-ководитель организации пригласил адвоката одного из юридических бюро, поручив ему подготовить и представить проект правил внутреннего трудового распорядка на утверждение конференции трудового коллектива. Такой порядок принятия локальных нормативных актов был предусмотрен действующим коллективным договором. Вправе ли работодатель назначить своим представителем лицо, не являющееся работником	

		данной организации? Каковы полномочия работодателя при назначении своего представителя? Может ли локальный нормативный акт содержать нормы, отли-чающиеся от положений Трудового кодекса по данным вопросам? 34. При подготовке проекта нового коллективного договора профсоюзный коми-тет ОАО "Система" пригласил для работы в составе комиссии по ведению коллектив-ных переговоров члена городского комитета профсоюза работников машиностроения. Представители работодателя выразили свое несогласие на такое решение профсоюзно-го комитета организации. Вправе ли профсоюзный орган приглашать для работы в составе комиссии по подготовке проекта коллективного договора представителей вышестоящих профсоюз-ных структур? Каким образом должно оформляться соответствующее представитель-ство? 35. При обсуждении проекта коллективного договора организации в одном из ее филиалов, работники приняли решение пригласить юриста в качестве представителя для правовой оценки некоторых положений проекта. Руководитель филиала не согла-сился с таким решением и предложил воспользоваться услугами зам. директора голов-ной организации по юридическим вопросам. Вправе ли работники поручить представительство своих интересов лицу, не рабо-тающему в данной организации? Можно ли принять предложение руководителя фили-ала? Какими нормативными правовыми актами регулируются указанные вопросы? 36. В акционерном обществе "Стройинструмент" на конференции трудового кол-лектива возник вопрос, кто в данном АО представляет работодателя для заключения коллективного договора, поскольку гражданское законодательство допускает одновре-менное функционирование единоличного и коллегиального исполнительных органов, то в данной организации деятельность осуществлялась под руководством генерального директора и правления общества. Какой из названных руководящих органов вправе быть представителем работода-теля? Кто должен подписать коллективный договор в этом качестве? 37. Гражданину Петрову, экономисту коммерческого банка, уволенному 1 августа 2009 г. в связи с сокращением его должности и обратившемуся 10 сентября 2009 г. со всеми необходимыми документами в органы государственной службы занятости, было отказано в регистрации его в качестве безработного в целях получения пособия по без-работице. Работники службы занятости мотивировали отказ тем, что Петров не согласился на трудоустройство, в то время как ему было предложено два варианта подходящей работы. Первоначально 12 сентября 2009 г. ему была предложена работа в качестве эко-номиста ОАО "Красный Октябрь". Петров от трудоустройства на данную работу отка-зался на основании того, что размер предложенной заработной платы существенно от-личается от его заработной платы на предыдущей работе (предлагалась оплата 9000 руб. в месяц, в то время как его оплата труда до увольнения из банка составляла 16000 руб. в месяц). В тот же день ему была предложена работа на основании гражданско-правового договора об оказании услуг по экономическому анализу страховых рисков на срок два месяца со страховой компанией "Ингосстрах". Петров также отказался от данного предложения, объясняя свой отказ тем, что органы государственной службы занятости обязаны трудоустроить обращающихся к	

		ним граждан на постоянное место работы. Правомерны ли действия государственного органа по вопросам занятости в дан-ном случае? Охарактеризуйте порядок регистрации безработных граждан в органах государственной службы занятости? 38. Безработная Карпова была направлена органом государственной службы заня-тости на работу в ОАО "Кондитерское предприятие "Летен". Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское освидетель-ствование. Органы государственной службы занятости потребовали представить ре-зультаты медицинского обследования в течение 10 дней. Указанное требование было выполнено Карповой. В свою очередь, Карпова по-требовала возмещения расходов на медицинское освидетельствование от службы заня-тости. Служба занятости отказалась возместить расходы, мотивируя такой отказ тем, что обязательства государственной службы занятости сводятся к трудоустройству и выпла-те пособий по безработице. Подобные же расходы служба занятости не должна возме-щать. Правомерно ли решение службы занятости? Если нет, то в каком порядке оно мо-жет быть обжаловано? Охарактеризуйте основные направления деятельности органов государственной службы занятости? 39. В территориальный орган государственной службы занятости обратился инва-лид Иевлев, в прошлом - монтажник. В результате заболевания, полученного на произ-водстве, Иевлевым была утрачена способность к выполнению работы по прежней про-фессии. До обращения в указанный орган занятости он не работал уже 3,5 года. В течение 10 дней с момента регистрации орган занятости предложил Иевлеву два варианта оплачиваемой работы, не соответствующей его профессии. От обоих вариантов Иевлев отказался, в результате чего он был снят с учета в государственной службе занятости. Иевлев обратился в суд о признании действий службы занятости незаконными, поскольку он считал, что ему обязаны были предложить пройти переподготовку. Какое решение примет суд? Назовите особенности трудоустройства инвалидов? 40. Степанов работал заместителем главного редактора по вопросам культуры в одной из газет, созданной в форме открытого акционерного общества. В связи с сокра-щением штата в организации он был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, полагая, что админи-страция нарушила процедуру увольнения по данному основанию. В частности, ему не была предложена другая работа, хотя в организации имелась вакантная должность по-мощника редактора информации о спорте. Ответчик иска не признал, поскольку утверждал, что обязательства по трудо-устройству уволенных работников принимает на себя государственная служба занято-сти, а не работодатель. Существуют ли у администрации какие-либо обязательства в сфере трудоустрой-ства работников, увольняемых по сокращению штата? Если да, то какие требования предъявляются к предлагаемой работе при увольнении по данному основанию? 41. В российское ОАО "Титаник" обратился гражданин Польши Ковальски с це-лью трудоуст-	

		ройства. Объявление о вакансии было опубликовано в газете "Работа для вас". Генеральный директор ОАО после длительных переговоров заключил с ним тру-довой договор в соответствии с российским законодательством. Государственный правовой инспектор, осуществляя государственный надзор за соблюдением законодательства о труде в данной организации, вынес постановление о применении штрафа в отношении руководителя. В обоснование такого решения он от-метил, что администрация игнорирует действующие нормы о привлечении иностран-ной рабочей силы (в частности, не было получено разрешение на заключение трудового договора с гражданином Польши). Руководитель ОАО "Титаник" оспаривал постановление государственного ин-спектора, поскольку был уверен в том, что трудовое законодательство не распространя-ется на коммерческих юридических лиц, каковым является названное ОАО. Он также отметил, что при решении подобного вопроса в связи с заключением трудового договора с работающим в названном ОАО гражданином Беларуси юристы не нашли каких-либо правовых особенностей для трудоустройства иностранных работников. При этом он процитировал Конституцию РФ, в соответствии с которой иностранные граждане приравниваются в правах к российским гражданам. Более того, по мнению руководителя, он в любом случае не может быть привле-чен к ответственности за нарушение трудового законодательства, поскольку является единоличным исполнительным органом управления ОАО, избран Советом директоров и в его компетенцию включается круг полномочий по управлению финансово-хозяйственной деятельностью общества, в то время как ответственность за ведение кадровой работы в организации несет соответствующий отдел (инспекция кадров). Существуют ли какие-либо особые правила трудоустройства иностранных работ-ников в России? Распространяются ли на граждан Беларуси подобные правила? Обязан ли работодатель принимать на работу любого обратившегося к нему с це-лью трудоустройства на вакансию, о которой было заявлено в средствах массовой ин-формации?	
Владеть	навыками применения норм трудового права	**Перечень тем для курсовой работы:** 1. Социальное партнерство в сфере труда 2. Тарифное соглашение как основная форма реализации социального партнерства. 3. Коллективный договор как основная форма социального партнерства на уровне предприятия. 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства 5. Социальная защита безработных 6. Расторжение трудового договора по инициативе работника 7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя 8. Расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности 9. Увольнение работников за нарушение трудовой дисциплины 10. Правовое регулирование рабочего времени 11. Правовое регулирование отпусков 12. Правовое регулирование заработной платы 13. Особенности оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы	

		14. Дисциплинарная ответственность работников 15. Материальна ответственность работников 16. Материальна ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника 17. Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров 18. Правовые основы разрешения коллективных трудовых споров 19. Правовые вопросы охраны труда 20. Особенности регулирования труда в коммерческих организациях 21. Правовое регулирование труда женщин 22. Международно-правовое регулирование труда 23. Международные стандарты труда и их отражение в новейшем трудовом законодательстве. 24. Международно-правовое регулирование труда. 25. Единство публичных и частных начал в регулировании трудовых отношений. 26. Защита персональных данных работника. 27. Организация работодателем кадровой работы. 28. Правовая защита работника от незаконных увольнений и переводов. 29. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. 30. Соответствие трудового законодательства России международным нормам 31. Забастовка – крайняя форма социально – трудового конфликта 32. Профсоюзы и их роль в трудовых правоотношениях 33. Локальное регулирование трудовых отношений 34. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров на производстве 35. Запрет дискриминации при найме на работу 36. Совместительство и совмещение профессий 37. Ученический договор: правовая регламентация 38. Необходимые и факультативные условия трудового договора 39. Правовое регулирование перевода на другую работу 40. Правовые вопросы аттестации работников 41. Проблемы образования в РФ судов по трудовым делам и разработки трудового процессуального кодекса 42. Массовые увольнения: правовое регулирование 43. Правовое регулирование заработной платы в бюджетной сфере 44. Тарифная система заработной платы: правовое регулирование 45. Материальная ответственность работников за ущерб причиненный организации 46. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в связи с трудовыми отношениями 47. Правовое регулирование труда работников акционерных обществ 48. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц	

		49. Особенности правового регулирования труда работников образовательных учреждений 50. Особенности регулирование труда религиозных организаций 51. Особенности правового регулирования труда государственных служащих	
Знать	нормы трудового права	Раздел 1 «Общая часть трудового права» 1. В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может высту-пать … 1. физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (организации) 2. юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, уста-новленных федеральными законами 3. физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмот-ренных федеральными законами 2. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с … лет 1. 19 2. 14 3. 15 4. 16 5. 18 3. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливаются … 1. Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комис-сии по регулированию социально-трудовых отношений 2. Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ас-социаций) профсоюзов 3. Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсо-юзов 4. Определение принципов трудового права 1. приведено в ТК РФ 2. заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений 3. является доктринальным и сформулировано правовой наукой 5. Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудо-вого права, противоречат ТК РФ, то они … 1. применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ 2. не применяются 3. применяются независимо от внесения соответствующих изменений и до-полнений в ТК РФ 6. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, если … 1. об этом есть указание в нормативном акте федерального органа исполни-тельной власти в области обороны	Основы трудового законодательства РФ

		2. в установленном ТК РФ порядке они выступают в качестве работодателей 3. они исполняют свои обязанности во вредных и опасных условиях труда 7. В систему трудового права не входит институт … 1. договора поручительства 2. ученического договора 3. трудового договора 8. Под принципами трудового права понимаются … 1. правовые приёмы, средства, с помощью которых осуществляется регули-рование отношений общественной организации труда 2. нормативно правовые акты в сфере труда 3. предмет и метод трудового права в совокупности 4. нормы общей части трудового права 5. выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положе-ния, определяющие её единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития системы норм трудового права. 9. В предмете трудового права центральное место занимают … 1. отношения по заключению трудового договора 2. трудовые отношения 3. отношения по организации труда 4. отношения социального партнёрства 10. Признак метода трудового права 1. юридическое равенство сторон трудового договора 2. фактическое равенство сторон трудового договора 3. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работодатель, а обязанным лицом выступает гражданин, сначала посту-пающий на работу, а в дальнейшем – осуществляющий трудовую дея-тельность 4. равенство сторон при заключении трудового договора и подчинение воле работодателя а процессе труда 5. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работник, а обязанным лицом выступает работник 11. Основные принципы социального партнерства закреплены в … 1. Конституции РФ 2. ТК РФ 3. Конституции РФ и иных федеральных законах Раздел 2 «Особенная часть трудового права» 1. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законода-тельства не может превышать … 1. 8 часов в день 2. 8 часов в смену	

		3. 40 часов в неделю 4. 28 календарных дней в месяц 5. 300 календарных дней в год 2. В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родствен-ников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжи-тельностью до … 1. 3 календарных дней 2. 5 календарных дней 3. 1 недели 4. 10 календарных дней 3. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время … 1. вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем вос-становлении на работе 2. болезни работника 3. отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста 4. Ночное время продолжается с … часов 1. 23.00 до 6 2. 22.00 до 5 3. 22.00 до 6 5. В рабочее время не включается … 1. перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет 2. перерыв для отдыха и питания 3. междусменный перерыв 6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней … 1. работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотре-нию работодате-ля 2. выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день 3. работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день до-бавляется к отпуску 7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть ме-нее … часов 1. 12 2. 24 3. 36 4. 42 5. 48 8. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе поки-дать террито-рию работодателя 1. да 2. нет 3. да, но с разрешения работодателя (его представителя)	

		9. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается 1. трудовым договором 2. коллективным договором 3. правилами внутреннего трудового распорядка 10. По письменному заявлению работника может быть заменена денежной ком-пенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая … календарных дней 1. 14 2. 21 3. 28 11. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во вре-менном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от пере-вода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан … 1. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством) 2. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы 3. расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п. 8 ч.77 ТК РФ 12. По причинам, связанным с изменением организационных или технологиче-ских условий труда, допускается изменение условий трудового договора по ини-циативе работодателя, за исключением изменения … 1. структурного подразделения, в котором трудится работник 2. определенных сторонами условий оплаты труда работника 3. трудовой функции работника 13. В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного со-гласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний … 1. может уволить работника в соответствии с п. 7 ч.1 ст.77 ТК РФ 2. может отстранить работника от работы с сохранением средней заработ-ной платы 3. обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы 14. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации … 1. возможен без согласия работника 2. возможен только с согласия работника 3. невозможен 15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора … 1. не допускается 2. допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ	

		3. допускается только по инициативе работодателя в случаях, установлен-ных ТК РФ 16. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются … 1. предшествующими трудовым правоотношениям 2. сопутствующими трудовым правоотношениям 3. вытекающими из трудовых правоотношений 17. Правоотношения по трудоустройству … 1. предшествуют трудовым правоотношениям 2. сопутствуют трудовым правоотношениям 3. вытекают из трудовых правоотношений 18. Основание возникновения трудового правоотношения 1. заключение трудового договора 2. заключение трудового договора или фактическое допущение к работе 3. заключение трудового договора, избрание на должность и судебное ре-шение о заключении трудового договора 19. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему … 1. ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобрете-ние или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества 2. прямой действительный ущерб 3. прямой действительный ущерб и упущенную выгоду 20. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, дей-ствующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже … 1. стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого имущества 2. первоначальной стоимости имущества 3. минимального размера оплаты труда 21. Обстоятельство, исключающее материальную ответственность работника 1. его низкая квалификация 2. возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска 3. непродолжительность работы на данном месте 4. отсутствие договора о полной материальной ответственности 22. По общему правилу, работодатель, причинивший ущерб имуществу работ-ника, возмещает этот ущерб … 1. в полном объёме 2. двойном объёме 3. в объёме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ 23. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведе-нию условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это …	

		1. аттестация рабочих мест по условиям труда 2. сертификация рабочих мест по условиям труда 3. экспертиза условий труда 24. Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является … 1. нормативно-договорным актом 2. локальным нормативным актом 3. актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права 25. Трудовые отношения основаны на … 1. договоре личного найма 2. трудовом договоре 3. договоре подряда 26. Решение об объявлении забастовки принимается … 1. собранием (конференцией) работников по предложению представитель-ного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение кол-лективного трудового спора 2. собранием (конференцией) работников по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом 3. выборным органом первичной профсоюзной организации по предложе-нию собрания (конференции) работников 27. Днем начала коллективного трудового спора считается день … 1. выдвижения работниками своих требований к работодателю 2. сообщения работникам решения работодателя (его представителя) от от-клонении всех или части требований работников 3. начала работы примирительной комиссии 28. Решение о признании забастовки незаконной принимается … 1. государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров по заяв-лению работодателя 2. судами общей юрисдикции субъекта Федерации по заявлению работода-теля или про-курора 3. арбитражным судом субъекта Федерации по заявлению прокурора 29. Комиссия по трудовым спорам … 1. назначается работодателем 2. формируется из разного числа представителей, назначенных работодате-лем и избран-ных работниками 3. избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников 30. При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение … 1. примирительной комиссией 2. посредником 3. трудовым арбитражем	

		31. Занятость как юридическая категория представляет собой … 1. способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности 2. процесс поиска подходящей работы 3. не противоречащая законодательству РФ деятельность граждан, связан-ная с удовлетворением личных и общественных потребностей 4. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и обще-ственных потребностей не противоречащая законодательству РФ и при-носящая, как правило, доход, заработок и период осуществления которой включается в трудовой стаж 32. Квота для приема на работу устанавливается для … 1. лиц, освобожденных из мест лишения свободы 2. инвалидов 3. жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы 33. При обращении к работодателю граждан, имеющих направление службы за-нятости работодатель … 1. имеет право принимать таких лиц на работу на равных основаниях с гражданами, непосредственно обратившимися к нему 2. обязан принять таких лиц на работу в приоритетном порядке 3. должен заключить с такими лицами трудовой договор с установлением испытательного срока 34. Общественные работы организуются … 1. органами местного самоуправления 2. органам исполнительной власти субъектов Федерации 3. государственной службой занятости 35. Максимальный срок, на который может заключаться срочный трудовой до-говор 1. 2 года 2. 3 года 3. 5 лет 4. 3 месяца 5. 2 месяца 36. Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью … 1. не менее одного месяца, для руководящих должностей – не более трех месяцев 2. два месяца, для руководящих должностей – не более четырех месяцев 3. не более трех месяцев, для руководящих должностей – не более шести месяцев 37. В трудовую книжку заносятся сведения о работнике, выполняемой им рабо-те, переводах… 1. на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе 2. основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины 3. на другую постоянную работу и увольнениях работника 38. Трудовой договор заключается в …	

		1. устной форме 2. письменной форме 3. письменной форме с нотариальным заверением 39. Если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель вправе … 1. расторгнуть трудовой договор по ст. 81 ТК РФ 2. расторгнуть трудовой договор в судебном порядке 3. аннулировать трудовой договор 40. С лицами, поступающими на работу по совместительству, и с лицами, обу-чающимися по очной форме обучения, срочный трудовой договор заключается … 1. в обязательном порядке 2. по соглашению сторон договора 3. только по инициативе работника 41. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается неисполне-ние … 1. работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей 2. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей 3. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служеб-ных обязанностей 42. Срок действия дисциплинарного взыскания 1. не более 3 месяцев 2. не более 6 месяцев 3. не более 1 года 4. по желанию работодателя 43. Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое законодательство 1. лишение премии 2. замечание, выговор 3. понизить в должности сроком на 3 месяца 4. подвергнуть штрафу 5. увольнение 44. Стороны социального партнерства 1. работники и работодатели в лице уполномоченных представителей 2. работодатели и профессиональные союзы 3. работники и уполномоченные государственные органы 45. При смене собственника имущества организации новый собственник может расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и глав-ным бухгалтером в … 1. любой момент по желанию нового собственника 2. течение 7 дней со дня возникновения у него права собственности 3. течение 1 месяца со дня возникновения у него права собственности 4. течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности 46. Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному	

		желанию за … 1. 10 дней 2. две недели 3. один месяц 47. Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по со-кращению штатов за … 1. один месяц 2. две недели 3. два месяца 48. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении числен-ности или штата работников имеют … 1. работники с более высокой производительностью труда и квалифика-цией 2. одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев 3. работники в возрасте до 18 лет	
Уметь	осуществлять процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с ТК РФ	1. Слесарь Рогов принят в цех № 2 ОАО «Машиностроительный завод «Калибр» завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия. Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распро-страняются ли на него нормы трудового права? 2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным пред-приятием «Прогресс» договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорцио-нально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни. Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабо-чие? 3. Инженер по организации нормирования труда завода «Монолит» Залепухин был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного по профилю акционерного общества (ОАО). Может ли Залепухин обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган? 4. В государственном унитарным предприятии между его генеральным директо-ром и профсоюзным комитетом (выборным профсоюзным органом) возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор ГУП заявил, что они устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладом определяется методом локального регулирования трудовых отношений. Чье мнение следует считать правильным с точки зрения трудового права? Каким образом может быть разрешен возникший конфликт? 5. Генеральный директор ОАО «Свобода» в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы - часовая тарифная ставка).	

		Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать? 6. При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юрисконсульта ОАО "Сатурн" в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в свя-зи с отсутствием регистрации. Л.Ю. Манкевич обратился в суд, он считал, что это про-явление дискриминации, запрещенной законом. Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ. 7. На основе анализа статей ТК РФ выделите принципы, определяющие защитную функцию и представительство работников профессиональными союзами. 8. Проведите анализ Федерального закона "Об объединениях работодателей" и выявите принципы социального партнерства, получившие свое выражение в данном Федеральном законе. 9. На стенде перед входом в организацию по обслуживанию железнодорожного транспорта вывешено объявление о приглашении на работу мужчин, имеющих справку о состоянии здоровья и соглашающихся пройти профессиональный отбор. Определите свою позицию и поясните, соответствуют ли эти требования принципу свободы труда и запрещению дискриминации, раскройте их содержание. 10. За период времени более 8 месяцев учителям образовательного учреждения не выплачена заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, выделенных из местного бюджета не в полном объеме и истраченных на ремонт шко-лы. Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае? 11. В коллективном договоре организации содержатся согласованные работодате-лем и работниками взаимные обязательства, которые охватывают нормативные поло-жения и обязательственные условия. Выделите нормативные положения (локальные нормы) и укажите обязательствен-ные условия, содержащиеся в следующих разделах данного коллективного договора: Общие положения. Сторонами коллективного договора (КД) являются работники организации, пред-ставителем которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации и работодатель, представляемый руководителем данной организации. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые от-ношения в данной организации и заключаемый работниками и работодателем в лице профсоюзного комитета и руководителя организации. Стороны, заключившие КД, признают, что развитие и укрепление экономического статуса, конкурентоспособности, престижа организации и рост благосостояния работников тесно взаимосвязаны. Содействие в обеспечении занятости работников. Стороны договорились, что в исключительных случаях, если организация испы-тывает непреодолимые в данный момент финансово-экономические трудности, в связи с чем изменяются организационные или технологические условия труда (например, уменьшение объема выпус-	

		каемой продукции и снижение потребности в рабочей силе и др.), то руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом может временно вводить режим неполного рабочего времени, не проводя мероприятий по сокращению численности или штата работников. Данный режим не может превышать шести месяцев. Отмена этого режима производится руководителем по согласованию с профкомом. При необходимости сокращения численности или штата работников работодатель обязуется в первую очередь ликвидировать вакансии и увольнять совместителей. Стороны договорились, что преимущественное право остаться на работе при со-кращения численности или штата помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют: работники предпенсионного возраста (2 - 3 года до пенсии); обучающиеся в заочной аспирантуре или вечернем (заочном) высшем или среднем профессиональном учебном заведении. Стороны договорились, что при увольнении работника по сокращению численно-сти или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством для лиц, проработавших в данной организации свыше 10 лет, - 125% среднего месячного заработка. Работодатель обязуется информировать об открывшихся вакансиях лиц, уволен-ных с работы по сокращению численности или штата, и предоставить им, при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие таких вакансий. Специальные гарантии работников. Работодатель обязуется, при наличии финансово-экономических возможностей, выплачивать работникам дотации на питание в размере... рублей в месяц, на транс-портные расходы - ... рублей в месяц. Работодатель создает все условия для прохождения работниками диспансеризации не реже одного раза в год. Работодатель бесплатно и своевременно предоставляет лечебно-профилактическое питание работникам, занятым на особо вредных работах, согласно Приложению к настоящему КД. Стороны договорились образовать фонд социальной помощи работникам, оказав-шимся в особенно тяжелом материальном положении. 12. Инженеру коммерческой организации (со 100-процентным иностранным капиталом) за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей был объявлен строгий выговор согласно ст. ст. 192, 193 ТК РФ. Считая это неправильным, он обратился к начальнику юридического отдела. Сформулируйте ответ юридического отдела, указав, правильно ли поступил руко-водитель организации. 13. Начальник юридической службы организации не завизировал проект приказа об увольнении инженера Титова по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. За отсутствие на рабочем месте более 4 часов без уважительных причин. В заключении юридической службы было указано, что Титов все это время находился на территории организации и, с его слов, выполнял порученное ему задание. В связи с этим нет состава прогула согласно подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (п. 39). Как Вы считаете, прав ли начальник юридической службы? Какое значение имеет указанное	

		Постановление Пленума Верховного Суда РФ? 14. При рассмотрении в суде искового заявления Волкова к акционерному обще-ству о восстановлении на работе выяснилось, что в коллективном договоре данной ор-ганизации были закреплены два условия, не предусмотренные в действующем законо-дательстве о труде, но не ухудшающие положение работников по сравнению с трудо-вым законодательством. Первое касалось согласования с профсоюзным комитетом увольнения работников - членов профсоюза по инициативе работодателя по всем осно-ваниям ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Второе условие касалось перечня оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В коллективном договоре было предусмотрено положение, по которому при нарушении работником трудовых обязан-ностей, в том числе за прогул (подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), работодатель имел пра-во объявить ему выговор, а при неоднократном нарушении трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) - расторгнуть трудовой договор по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом первого условия). Волков же был уволен за прогул и без согласо-вания с профсоюзным комитетом. В суде возник вопрос о применимости указанных условий коллективного догово-ра для определения (решения) правомерности увольнения Волкова. Какое решение примет суд? 15. Геологическая экспедиция пригласила из числа местных жителей троих рабо-чих на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции отказал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экспедицией, не возникло трудового правоотношения, так как трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, а за эту работу не предоставляется отпуск или его компенсация, а также не производится оплата за сверхурочную работу. Должны ли быть удовлетворены требования рабочих? Какие правоотношениях возникли между экспедицией и каждым из рабочих? 16. Индивидуальный предприниматель Волков заключил соглашения: с Бороди-ным - о выполнении им обязанностей охранника членов семьи Волкова, а с Рогатиным - о выполнении обязанностей вахтера. В какие правоотношения с индивидуальным предпринимателем Волковым всту-пили Бородин и Рогатин? 17. Гражданин Беспалов заключил договор с гражданином Вороновым о его рабо-те в качестве домашнего секретаря на период подготовки и издания книги Беспалова. В какое правоотношение вступили Беспалов и Воронов? 18. Истец обратился в суд с иском к организации о признании увольнения с рабо-ты незаконным, взыскании оплаты за вынужденный прогул, компенсации за неисполь-зованный отпуск и других выплат, а также о возмещении морального вреда. Представитель ответчика полагал, что данный спор не должен рассматриваться в суде, поскольку спор неподведомственен суду, а работа истца определялась не трудовым, а гражданско-правовым договором подряда, трудовая книжка на истца не заводилась, приказ о приеме на работу не издавался. Истец ссылался на то,	

		что выполняет работу по трудовой функции экономиста, которая была обусловлена при заключении договора. Работа, по мнению истца, носила постоянный характер, трудовую функцию он выполнял вместе с другими работниками, подчинялся внутреннему трудовому распорядку, не зная, что ему не заведена трудовая книжка, и не был издан приказ, поскольку регулярно получал зарплату и пособие за время болезни. Истец также считал, что ему неправомерно объявлено об окончании гражданско-правового договора подряда, тогда как в действительности прекращено трудовое правоотношение с нарушением трудового законодательства и без указания причины и формулировки увольнения. В каком правоотношении состояли истец и ответчик? Как Вы считаете, какое решение примет суд? 19. Организация в объявлении о конкурсе указала в числе требований для участия в конкурсе: представление характеристики с последнего места работы, справки о состоянии здоровья и достижении возраста не старше 45 лет. Соответствуют ли закону данные требования? 20. В коммерческой фирме при заключении трудового договора требовали от ра-ботника одновременно написать заявление об увольнении по собственному желанию, но не указывая дату подачи этого заявления и дату увольнения. Соответствует ли это требование трудовому законодательству? 21. Каковы основания возникновения трудовых правоотношений у директора унитарного предприятия, декана факультета государственного вуза, генерального директора открытого акционерного общества, доцента кафедры университета, председателя отраслевого комитета профсоюза, иностранного гражданина? 22. Определите, какие правоотношения возникают в следующих случаях: а) гражданин в возрасте 17 лет в соответствии с направлением государственной службы занятости обратился к работодателю, указанному в направлении; б) государственный инспектор определил, что в ОАО предоставляют работникам, поступившим на работу, ежегодный оплачиваемый отпуск через 11 месяцев работы; в) генеральный директор направил представителей в Комиссию по трудовым спо-рам; г) профсоюзный комитет предприятия, как выборный орган первичной профсоюзной организации, рассматривает обращение работодателя о расторжении трудового договора с инженером технического отдела по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ? 23. Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о за-ключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого за счет средств организации. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета предлагали предоставлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 6 рабочих дней. Возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, и в каком порядке?	

		24. Представители работников и руководитель филиала организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора организации не истек. Можно ли заключать коллективные договоры в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях организаций? Кто является сторона-ми коллективного договора в подобной ситуации? На какой срок можно заключать коллективный договор? 25. До начала коллективных переговоров по поводу заключения тарифного (от-раслевого) соглашения председатель Центрального комитета (ЦК) профсоюза, пред-ставляющий интересы работников одной из бюджетных отраслей, потребовал от пред-седательствующего на заседании заместителя министра той же отрасли подтвердить полномочия представлять интересы министерства на переговорах. Заместитель мини-стра считал, что занимаемая им должность и предъявленное удостоверение личности полностью подтверждают его полномочия для участия в переговорах о заключении со-глашения. Представитель ЦК профсоюза настаивал на перенесении начала коллектив-ных переговоров до подтверждения полномочий заместителя министра представлять Министерство в коллективных переговорах. Кто прав в данной ситуации: заместитель министра или председатель ЦК проф-союза? Какое решение должно быть принято? 26. В одном из разделов коллективного договора организации по бытовому об-служиванию населения были предусмотрены дополнительные меры поощрения, в том числе почетные звания: "кадровый работник", "мастер золотые руки", а также закреп-лены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев, уменьшение продолжительности еже-годного отпуска на число дней прогула, предоставление ежегодного (основного) отпуска в зимнее время. Оцените правомерность указанных положений коллективного договора. 27. По завершении коллективных переговоров между представителями работода-теля (ОАО) и профсоюзным комитетом данного акционерного общества, представля-ющим интересы работников, проект коллективного договора (с учетом замечаний, по-ступивших из структурных подразделений), был вынесен на рассмотрение конферен-ции трудового коллектива. В ходе обсуждения проекта по предложению одного из ра-ботников большинством голосов было принято решение направить проект коллектив-ного договора на согласование в отраслевой территориальный профсоюзный орган и лишь после его одобрения подписать коллективный договор. В каком порядке подписывается и вступает в действие коллективный договор? Подлежит ли он согласованиям, регистрации и кто их осуществляет? 28. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в органи-зации установлено, что отдел главного механика не выполняет ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет организации обратился в инспек-цию труда субъекта Российской Федерации с предложением о смещении главного ме-ханика с занимаемой должности. Кто и в каком порядке осуществляет контроль за выполнением условий коллек-тивного догово-	

		ра? Вправе ли профсоюзный комитет сам решать вопросы об ответ-ственности представителей работодателя за нарушение условий коллективного догово-ра? 29. Администрация и комитет профсоюза Ремонтно-строительного монтажного управления (РСМУ), являющегося подразделением вуза, разработали коллективный договор, обсудили его и получили одобрение этого проекта на общем собрании работ-ников РСМУ. Кто должен подписать коллективный договор? Допускается ли заключение кол-лективного договора в учебном заведении и в его структурных подразделениях? 30. При заключении коллективного договора на тонкосуконной фабрике приняты предложения профсоюзного комитета о выплате междуразрядной разницы, а также об устройстве цеховых аптечек и оборудования в цехах санитарных постов. Из каких разделов состоит коллективный договор? Какие обязательства могут в него включаться? В течение какого срока действует коллективный договор? 31. При обсуждении проекта коллективного договора в строительной организации между представителями работодателя и комитетом профсоюза возник спор. Профсоюзный орган настаивал на включении в договор положения о предоставлении льгот и преимуществ не только работникам с большим стажем, но и лицам, успешно совмещающим работу с обучением. Администрация возражала против включения в договор указанного положения о поощрении лиц, совмещающих работу с обучением, поскольку эти вопросы, по ее мнению, должны решаться в каждом конкретном случае индивидуально. В каком порядке будут решаться возникшие разногласия? Не противоречит ли предложение комитета профсоюза трудовому законодательству? 32. При обсуждении проекта коллективного договора на общем собрании работ-ников нефтеперерабатывающего завода администрация отказалась взять на себя обяза-тельство провести водопровод в общежитие из-за отсутствия необходимых ассигнова-ний на эти цели. Одновременно на администрацию возлагалась обязанность предупре-ждать рабочих об изменении норм выработки и сдельных расценок не позднее, чем за 6 дней до их введения. Кроме того, в приложении к коллективному договору перечней должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск, предлагалось предусмотреть увеличение продолжительности дополнительного отпуска бензозаправщикам и аппаратчикам химводоочистки с 6 до 12 рабочих дней. В каком порядке разрешаются разногласия, возникшие при заключении коллек-тивного договора? В каком порядке вносятся изменения и дополнения в коллективный договор? 33. Для подготовки проекта новых правил внутреннего трудового распорядка ру-ководитель организации пригласил адвоката одного из юридических бюро, поручив ему подготовить и представить проект правил внутреннего трудового распорядка на утверждение конференции трудового коллектива. Такой порядок принятия локальных нормативных актов был предусмотрен действующим коллективным договором. Вправе ли работодатель назначить своим представителем лицо, не являющееся работником данной организации? Каковы полномочия работодателя при назначении своего представителя? Может ли локальный нормативный акт содержать нормы, отли-чающиеся от положений Трудо-	

		вого кодекса по данным вопросам? 34. При подготовке проекта нового коллективного договора профсоюзный коми-тет ОАО "Система" пригласил для работы в составе комиссии по ведению коллектив-ных переговоров члена городского комитета профсоюза работников машиностроения. Представители работодателя выразили свое несогласие на такое решение профсоюзно-го комитета организации. Вправе ли профсоюзный орган приглашать для работы в составе комиссии по подготовке проекта коллективного договора представителей вышестоящих профсоюз-ных структур? Каким образом должно оформляться соответствующее представитель-ство? 35. При обсуждении проекта коллективного договора организации в одном из ее филиалов, работники приняли решение пригласить юриста в качестве представителя для правовой оценки некоторых положений проекта. Руководитель филиала не согла-сился с таким решением и предложил воспользоваться услугами зам. директора голов-ной организации по юридическим вопросам. Вправе ли работники поручить представительство своих интересов лицу, не рабо-тающему в данной организации? Можно ли принять предложение руководителя фили-ала? Какими нормативными правовыми актами регулируются указанные вопросы? 36. В акционерном обществе "Стройинструмент" на конференции трудового кол-лектива возник вопрос, кто в данном АО представляет работодателя для заключения коллективного договора, поскольку гражданское законодательство допускает одновре-менное функционирование единоличного и коллегиального исполнительных органов, то в данной организации деятельность осуществлялась под руководством генерального директора и правления общества. Какой из названных руководящих органов вправе быть представителем работода-теля? Кто должен подписать коллективный договор в этом качестве? 37. Гражданину Петрову, экономисту коммерческого банка, уволенному 1 августа 2009 г. в связи с сокращением его должности и обратившемуся 10 сентября 2009 г. со всеми необходимыми документами в органы государственной службы занятости, было отказано в регистрации его в качестве безработного в целях получения пособия по без-работице. Работники службы занятости мотивировали отказ тем, что Петров не согласился на трудоустройство, в то время как ему было предложено два варианта подходящей работы. Первоначально 12 сентября 2009 г. ему была предложена работа в качестве эко-номиста ОАО "Красный Октябрь". Петров от трудоустройства на данную работу отка-зался на основании того, что размер предложенной заработной платы существенно от-личается от его заработной платы на предыдущей работе (предлагалась оплата 9000 руб. в месяц, в то время как его оплата труда до увольнения из банка составляла 16000 руб. в месяц). В тот же день ему была предложена работа на основании гражданско-правового договора об оказании услуг по экономическому анализу страховых рисков на срок два месяца со страховой компанией "Ингосстрах". Петров также отказался от данного предложения, объясняя свой отказ тем, что органы государственной службы занятости обязаны трудоустроить обращающихся к ним граждан на постоянное место работы. Правомерны ли действия государственного органа по вопросам занятости в дан-ном случае?	

		Охарактеризуйте порядок регистрации безработных граждан в органах государственной службы занятости? 38. Безработная Карпова была направлена органом государственной службы заня-тости на работу в ОАО "Кондитерское предприятие "Летен". Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское освидетель-ствование. Органы государственной службы занятости потребовали представить ре-зультаты медицинского обследования в течение 10 дней. Указанное требование было выполнено Карповой. В свою очередь, Карпова по-требовала возмещения расходов на медицинское освидетельствование от службы заня-тости. Служба занятости отказалась возместить расходы, мотивируя такой отказ тем, что обязательства государственной службы занятости сводятся к трудоустройству и выпла-те пособий по безработице. Подобные же расходы служба занятости не должна возме-щать. Правомерно ли решение службы занятости? Если нет, то в каком порядке оно мо-жет быть обжаловано? Охарактеризуйте основные направления деятельности органов государственной службы занятости? 39. В территориальный орган государственной службы занятости обратился инва-лид Иевлев, в прошлом - монтажник. В результате заболевания, полученного на произ-водстве, Иевлевым была утрачена способность к выполнению работы по прежней про-фессии. До обращения в указанный орган занятости он не работал уже 3,5 года. В течение 10 дней с момента регистрации орган занятости предложил Иевлеву два варианта оплачиваемой работы, не соответствующей его профессии. От обоих вариантов Иевлев отказался, в результате чего он был снят с учета в государственной службе занятости. Иевлев обратился в суд о признании действий службы занятости незаконными, поскольку он считал, что ему обязаны были предложить пройти переподготовку. Какое решение примет суд? Назовите особенности трудоустройства инвалидов? 40. Степанов работал заместителем главного редактора по вопросам культуры в одной из газет, созданной в форме открытого акционерного общества. В связи с сокра-щением штата в организации он был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, полагая, что адмони-страция нарушила процедуру увольнения по данному основанию. В частности, ему не была предложена другая работа, хотя в организации имелась вакантная должность по-мощника редактора информации о спорте. Ответчик иска не признал, поскольку утверждал, что обязательства по трудо-устройству уволенных работников принимает на себя государственная служба занято-сти, а не работодатель. Существуют ли у администрации какие-либо обязательства в сфере трудоустрой-ства работников, увольняемых по сокращению штата? Если да, то какие требования предъявляются к предлагаемой работе при увольнении по данному основанию? 41. В российское ОАО "Титаник" обратился гражданин Польши Ковальски с це-лью трудоустройства. Объявление о вакансии было опубликовано в газете "Работа для вас". Генеральный директор ОАО после длительных переговоров заключил с ним тру-довой договор в соответст-	

		вии с российским законодательством. Государственный правовой инспектор, осуществляя государственный надзор за соблюдением законодательства о труде в данной организации, вынес постановление о применении штрафа в отношении руководителя. В обоснование такого решения он от-метил, что администрация игнорирует действующие нормы о привлечении иностран-ной рабочей силы (в частности, не было получено разрешение на заключение трудового договора с гражданином Польши). Руководитель ОАО "Титаник" оспаривал постановление государственного ин-спектора, поскольку был уверен в том, что трудовое законодательство не распространя-ется на коммерческих юридических лиц, каковым является названное ОАО. Он также отметил, что при решении подобного вопроса в связи с заключением трудового договора с работающим в названном ОАО гражданином Беларуси юристы не нашли каких-либо правовых особенностей для трудоустройства иностранных работников. При этом он процитировал Конституцию РФ, в соответствии с которой иностранные граждане приравниваются в правах к российским гражданам. Более того, по мнению руководителя, он в любом случае не может быть привле-чен к ответственности за нарушение трудового законодательства, поскольку является единоличным исполнительным органом управления ОАО, избран Советом директоров и в его компетенцию включается круг полномочий по управлению финансово-хозяйственной деятельностью общества, в то время как ответственность за ведение кадровой работы в организации несет соответствующий отдел (инспекция кадров). Существуют ли какие-либо особые правила трудоустройства иностранных работ-ников в России? Распространяются ли на граждан Беларуси подобные правила? Обязан ли работодатель принимать на работу любого обратившегося к нему с це-лью трудоустройства на вакансию, о которой было заявлено в средствах массовой ин-формации?	
Владеть	навыками применения норм трудового права	**Перечень тем для курсовой работы:** 52. Социальное партнерство в сфере труда 53. Тарифное соглашение как основная форма реализации социального партнерства. 54. Коллективный договор как основная форма социального партнерства на уровне предприятия. 55. Правовое регулирование занятости и трудоустройства 56. Социальная защита безработных 57. Расторжение трудового договора по инициативе работника 58. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя 59. Расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности 60. Увольнение работников за нарушение трудовой дисциплины 61. Правовое регулирование рабочего времени 62. Правовое регулирование отпусков 63. Правовое регулирование заработной платы 64. Особенности оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы 65. Дисциплинарная ответственность работников 66. Материальна ответственность работников	

		67. Материальна ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника 68. Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров 69. Правовые основы разрешения коллективных трудовых споров 70. Правовые вопросы охраны труда 71. Особенности регулирования труда в коммерческих организациях 72. Правовое регулирование труда женщин 73. Международно-правовое регулирование труда 74. Международные стандарты труда и их отражение в новейшем трудовом законодательстве. 75. Международно-правовое регулирование труда. 76. Единство публичных и частных начал в регулировании трудовых отношений. 77. Защита персональных данных работника. 78. Организация работодателем кадровой работы. 79. Правовая защита работника от незаконных увольнений и переводов. 80. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. 81. Соответствие трудового законодательства России международным нормам 82. Забастовка – крайняя форма социально – трудового конфликта 83. Профсоюзы и их роль в трудовых правоотношениях 84. Локальное регулирование трудовых отношений 85. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров на производстве 86. Запрет дискриминации при найме на работу 87. Совместительство и совмещение профессий 88. Ученический договор: правовая регламентация 89. Необходимые и факультативные условия трудового договора 90. Правовое регулирование перевода на другую работу 91. Правовые вопросы аттестации работников 92. Проблемы образования в РФ судов по трудовым делам и разработки трудового процессуального кодекса 93. Массовые увольнения: правовое регулирование 94. Правовое регулирование заработной платы в бюджетной сфере 95. Тарифная система заработной платы: правовое регулирование 96. Материальная ответственность работников за ущерб причиненный организации 97. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в связи с трудовыми отношениями 98. Правовое регулирование труда работников акционерных обществ 99. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц 100. Особенности правового регулирования труда работников образовательных учреждений 101. Особенности регулирование труда религиозных организаций	

		102. Особенности правового регулирования труда государственных служащих	
Знать	содержание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема,	ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
Уметь	применять на практике нормативные документы, содержащие нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение регламента, должностных инструкций, методических материалов. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики.	
Владеть	навыками оформления сопровождающей документации	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ПК-11 владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)			
Знать	основы разработки организационной и функционально-штатной структуры	***Перечень тем и заданий для подготовки к зачету:*** – Труд и его основные общественные функции. – Труд как экономическая категория и социально-экономический процесс. – Виды труда и формы его проявления. – Общественная организация труда, ее сущность и элементы. – Эволюция общественной организации труда. – Рыночная система общественной организации труда. – Трудовой потенциал: понятие, основные компоненты трудового потен-	Социально-трудовые отношения

		циала и основные составляющие его воспроизводства. – Рабочая сила и труд. Воспроизводство рабочей силы и его фазы. – Фонд рабочего времени общества и нормы, определяющие его величину в экономике. Рабочее и свободное время. – Качество рабочей силы: понятие, основные элементы и показатели, характеризующие его. – Требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы. – Качество рабочей силы, качество труда и качество продукта труда: взаимообусловленность, критерии оценки. – Роль образования в обществе. Система образования РФ и ее реформирование. – Национальный проект «Образование» и его реализация. – Профессионализм - понятие, уровни, этапы становления и показатели. – Профессиональная подготовка и повышение профессиональной квалификации. – Роль непрерывного образования в процессе профессионализации. – Компетентность и компетенции: подходы к определению, взаимосвязь понятий. Составляющие компетентности. – Классификация компетенций, их содержание и определяющие факторы; формирование и развитие компетенций. – Профилирование должности; профессионально-должностной профиль рабочего места; спецификация работы. – Человеческий капитал: понятие, особенности, элементы, значение в постиндустриальном (информационном обществе). – Воспроизводство человеческого капитала, его стадии. Роль государства семьи и работодателей в формировании и развитии человеческого капитала. – Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций (инвесторы). – Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность. – Эффективность и производительность труда. Основные понятия, их взаимосвязь. – Виды производительность труда, показатели и методы расчета.	

		– Сущность процесса повышения производительности труда и его социально-экономическое значение. – Условия, факторы и резервы роста производительности труда. – Управление производительностью труда. – Качество жизни: сущность, индикаторы. Индекс развития человеческого потенциала. – Уровень жизни: сущность, система показателей, пути стабилизации. – Социальные стандарты уровня жизни: сущность, функции, виды, методы разработки. – Доходы населения, особенности их разновидностей. – Дифференциация доходов населения и проблема неравенства населения. Показатели дифференциации доходов. – Средний класс в социальной структуре общества, его функции, значение, формирование в РФ. – Государственная политика доходов и заработной платы, ее регуляторы – Заработная плата, ее сущностные характеристики и функции. – Система регулирования заработной платы в экономике, ее составляющие. – Понятие социально-трудовых отношений, содержание, субъекты, объекты, формы и виды. – Уровни и механизмы реализации социально-трудовых отношений. – Механизм социального партнерства и его основные модели. – Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений. – Социальная политика государства: сущность, принципы, основные направления, мероприятия, модели. – Социальная политика организации как основа социального регулирования трудовых отношений. – Социальная ответственность бизнеса: понятие, значение, сферы, развитие. – Социальная защита населения: понятие, субъекты и объекты социальной защиты. Модели социальной защиты.	

		– Современная отечественная практика организации социальной защиты граждан. – Пенсионное обеспечение и виды его организации. – Сущность и виды социального страхования, его отличия от других форм социальной	
Уметь	применять локальные нормативные акты, касающиеся организации труда	1. В период коллективно-договорной компании в ряде организаций возникли вопросы о том, кто выступает в качестве представителя работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора? Заключаются ли коллективные договоры в филиалах, иных обособленных структурных подразделениях? Кто и в каком порядке представляет в них интересы работодателя? Кто представляет интересы работодателя в коллективно-договорных правоотношениях в случае признания организации банкротом или введения внешнего управления? Подготовьте обоснованные ответы. 2. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в одной из промышленных организаций было установлено, что по вине главного механика не выполнен ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет обратился к государственному инспектору по охране труда с просьбой о привлечении главного механика к ответственности? К какому виду ответственности, в каком порядке и на основании чего может быть привлечен указанный работник? 3. При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о предоставлении дополнительного отпуска руководителям отделов и главным специалистам. В связи с возникшими разногласиями руководитель организации отказался подписать коллективный договор и вести в дальнейшем переговоры по спорному вопросу. Правомерны ли действия руководителя? Подготовьте обоснованный ответ. 4. В ходе проверки содержания коллективного договора ООО «Рампа» было установлено, что он был направлен на уведомительную регистрацию с опозданием на 43 дня. Выявлено также, что в нем не установлены выходные дни для работников при пяти дневной рабочей неделе, запрещена денежная компенсация еже годною отпуска. Срок утверждения графика отпусков установлен до 5 января наступающего календарного года. Законны ли условии данного коллективного договора? Какие нормы Трудового кодекса нарушены?	
Владеть	навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда	***Примерный перечень тем рефератов:*** 1. Формирование и значение «гибридных», «укрупненных и смешанных» профессий в постиндустриальном обществе. 2. Профессиональное развитие как основа формирования профессиона-	

		лизма. Многопрофильная подготовка рабочей силы как основа формирования поливалентной квалификации. 3. Управление компетенциями на уровне общества, организации и личности. 4. Зарубежный и отечественный опыт развития профессионализма на основе обучения в организации (на предприятии). 5. Национальный проект «Образование» и его роль в повышении качества подготовки рабочей силы. 6. Становление, развитие и практическое использование теории человеческого капитала. 7. Изменения структуры совокупного капитала в современных условиях: тенденции и причины. 8. Воспроизводство человеческого капитала в течение жизненного цикла. 9. Инвестиции в человеческий капитал, факторы, предопределяющие их размер. 10. Современные концепции качества жизни. 11. Уровень жизни как социально-экономическая категория. 12. Мировая практика измерения качества и уровня жизни. 13. Проблема малообеспеченности и ее решение в современной России. 14. Направления и методы повышения качества трудовой жизни. 15. Теории производительности труда. 16. Развитие предпосылок роста производительности труда в современной России. 17. Факторы и резервы роста производительности труда на предприятии. 18. Зарубежный опыт регулирования доходов населения. 19. Защита авторских прав в современной России: проблемы и задачи. 20. Роль различных видов доходов в системе распределительных отношений. 21. Формирование среднего класса в современной России. 22. Теоретические основы оплаты труда и дифференциации денежных доходов населения. 23. Развитие системы регулирования оплаты труда.	

		24. Регулирование оплаты труда на принципах социального партнерства. 25. Современные модели оплаты труда и перспективы их использование в РФ. 26. Труд как социально-экономическая система. 27. Общественная организация труда: сущность, элементы, эволюция. 28. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов. 29. Интеллектуальный потенциал, его значение в информационном обществе. 30.Естественнодемографическая составляющая воспроизводства трудового потенциала. 31.Приоритетные направления и меры демографической (миграционной) политики в современной России.	
Знать	основы разработки организационной и функционально-штатной структуры	***Вопросы для самостоятельного изучения*** 1. Общая характеристика деятельности по управлению персоналом 2. Рынок труда, способы его регулирования. 3. Организация управления персоналом 4. Понятия, цели и принципы системы управления персоналом 5. Системы методов управления персоналом 6. Структура управления производством и классификация персонала 7. Организационный конфликт. Основные причины конфликтов в организации 8. Основные виды организационных конфликтов. 9. Основные методы разрешения организационных конфликтов 10. Основные стратегии поведения в конфликтах. 11. Функции управления персоналом в структуре управления организацией (фирмой). 12. Методы организации и построения системы управления персоналом 13. Основные принципы системы управления персоналом. 14. Факторы, влияющие на формирование кадровой политики организации 15. Виды кадровой политики. характеристика каждого типа. 16. Списочная и явочная численность персонала. Методы расчёта средней списочной и явочной численности персонала. 17. Оборот кадров.	Основы управления персоналом

		18. Классификация персонала организации. 19. Методы расчета количественной потребности в персонале. 20. Элементы кадрового планирования. 21. Этапы профессионального найма персонала. 22. Главные условия успешной трудовой адаптации новых сотрудников. 23. Основные способы и мероприятия по управления процессом адаптации новых сотрудников 24. Формы и методы обучения резерва. 25. Критерии оценки результативности труда работников. 26. Методы инновационного обучения сотрудников. 27. Кадровая политика и кадровые стратегии в организации 28. Управление карьерой. Понятие, виды карьеры. 29. Кадровый резерв: понятие, виды. Алгоритм отбора и подготовки резерва.	
Уметь	применять локальные нормативные акты, касающиеся организации труда	***Решение задач*** 3. В производстве установлено 20 ед. оборудования. Норма одного рабочего по ремонтному обслуживанию оборудования составляет 8 ед. оборудования в рабочую смену. Режим работы -двухсменный. *Задание:* составить баланс рабочего времени одного среднесписочного. 4. В производстве установлено 20 ед. оборудования. Норма одного рабочего по ремонтному обслуживанию оборудования составляет 8 ед. оборудования в рабочую смену. Режим работы - двухсменный. *Задание:* определить численность рабочих по ремонту оборудования 5. Трудоемкость годового объема работ в основном производстве: слесарные работы - 19800 н/час, токарные работы - 31050 н/час, шлифовальные работы-38800 н/час, сборочные работы - 23760 н/час. Приобретение нового оборудования позволит в плановом периоде снизить трудоемкость шлифовальных работ на 20%. В то же время трудоемкость слесарных работ возрастет в 1,5 раза, а сборочных на 5%. Плановый коэффициент выполнения норм по слесарным работам - 1,1, по токарным - 1,15, по шлифовальным - 1,08, по сборочным работам - 1,1. Режим работы цеха двухсменный. Эффективный фонд времени одного рабочего - 1800 час. Доля вспомогательного персонала составляет 12% численности рабочих в основном производстве. *Задание:* определить общую численность рабочих на предприятии.	

Владеть	навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда	***Темы рефератов с презентацией*** 1. Управление деловой карьерой 2. Теории мотивации персонала 3. Мотивация и стимулирование труда персонала 4. Гендерный подход к мотивации персоналом 5. Формы и системы оплаты труда в РФ 6. Понятие личности и личностного потенциала сотрудника 7. Информационные технологии управления персоналом 8. Анализ и оценка эффективности системы управления 9. Эволюция кадрового менеджмента 10. Основные подходы к управлению персоналом 11. Принципы построения системы управления персоналом 12. Персонал организации и технологии кадрового планирования 13. Технологии набора и профессиональный набор персонала 14. Сущность и этапы процесса адаптации персонала 15. Методы оценки персонала организации 16. Обучение и развитие персонала 17. Методы проведения аттестации персонала организации	
Знать	основы разработки организационной и функционально-штатной структуры	Профессиональные и психологические требования к менеджеру по персоналу. Принципы работы менеджера по персоналу. Оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов при найме. Нормативно-методологические документы по управлению персоналом. Информационные потоки в процессе «Управление персоналом» Кадровая политика российских предприятий. Этапы становления службы управления персоналом. Задачи служб управления персоналом. Функции службы управления персоналом. Взаимодействие службы управления персоналом с другими субъектами управления персоналом организации. Мотивы и стимулы трудовой деятельности. Заработная плата и вознаграждение персонала: понятие, сущность и функции.	Введение в специальность

		Организация оплаты труда. Национальные особенности управления персоналом. Американская модель управления персоналом. Японская модель управления персоналом. Китайская модель управления персоналом. Аутсаффинг и аутсорсинг персонала. Коучинг в системе управления персоналом. Сущность и этика хэд-хантинга. Аутплейсмент.	
Уметь	применять локальные нормативные акты, касающиеся организации труда	тестовые задания В настоящее время различают три группы теорий управления персоналом. Исключите лишнее: Выберите один ответ: a. Классические теории b. Теории человеческих ресурсов c. Неоклассические теории d. Теории человеческих отношений Исследователи: Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Л. Урвик, М. Вебер, Г. Форд, А.К. Гастев, П.М. Керженцев – это представители: Выберите один ответ: a. Теории человеческих отношений b. Классических теорий c. Теории человеческих ресурсов Исследователи: Э. Мэйо, К. Арджерис, Р. Ликарт, Р. Блейк – это представители: Выберите один ответ: a. Теории человеческих отношений b. Теории человеческих ресурсов c. Классических теорий Исследователи: А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор – это представи-	

		тели: Выберите один ответ: a. Классических теорий b. Теории человеческих ресурсов c. Теории человеческих отношений Микрохронометр изобрел: Выберите один ответ: a. П.М. Керженцев b. Р. Ликарт c. А. Маслоу d. Фрэнк и Лилиан Гилберт «Треблинги» - это: Выберите один ответ: a. требования работников к работодателям b. 17 основных, т.е. наиболее часто повторяющихся движений кисти руки, которые улавливал микрохронометр c. требования работодателей к работникам Подход, при котором основные задачи руководства компаний сводятся к строгому контролю и наблюдению за работниками; разложению задач на простые и понятные элементы; жесткому разделению управленческих и исполнительских функций; использованию авторитарного стиля руководства; обеспечению материального стимулирования работников; учету некоторых интересов работников и соблюдению их элементарных прав – это: Выберите один ответ: a. концепция административного управления b. классическое управление персоналом c. технократическое управление персоналом Год, который считается годом создания первого отдела кадров: Выберите один ответ: a. 1850	

		b. 1912 c. 1950 d. 1900 Подход, при котором организация рассматривается как замкнутая система, улучшение функционирования которой обеспечивается за счет внутрифирменной рационализации деятельности без учета влияния внешней среды, когда появляется понимание того, что организацией нужно управлять систематизировано, чтобы более эффективно достигать ее целей, - это: Выберите один ответ: a. классическое управление персоналом b. концепция административного управления c. технократическое управление персоналом Труды знаменитого немецкого социолога Макса Вебера связаны с: Выберите один ответ: a. демократическими методами управления человеческими ресурсами b. бюрократическими методами управления человеческими ресурсами c. инновационными методами управления человеческими ресурсами Теории человеческих отношений стали применять: Выберите один ответ: a. с начала 1960-х гг. b. с начала 1950-х гг. c. с начала 1930-х гг. d. с начала 1940-х гг. Сторонники этой теории утверждали, что производительность труда зависит не только от методов организации производства, но и от отношения управляющих к исполнителям, работникам, т.е. от человеческого, а не механического фактора. Это теория: Выберите один ответ: a. Теория человеческих отношений	

		b. Теория технократического управления персоналом c. Концепция административного управления	
Владеть	навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда	Практическое задание 2 Кейс 1 Программой «Развитие государственной гражданской службы, муниципальной службы и резерва управленческих кадров в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре на 2011–2015 годы», утвержденной постановлением Правительства автономного округа от 9 октября 2010 г. № 243-п, в 2012 году предусмотрено проведение мониторинга наиболее коррупционно опасных сфер деятельности исполнительных органов государственной власти автономного округа с целью создания реестра наиболее коррупционно опасных сфер власти исполнительных органов государственной деятельности. Как Вы думаете, нужен ли мониторинг для создания такого реестра, и какую роль реестр может играть в противодействии коррупции? Кейс 2 Допустим, что в Челябинской области проводится мониторинг эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов по 12 сводным индексам. Муниципалитетам, показавшим лучшие показатели, выделяются денежные поощрения в виде грантов. Отвечает ли проведение мониторинга и дополнительное финансирование «победителей» общему духу государственного управления России? Кейс 3 Вы выиграли конкурс на замещение должности гражданской службы, однако при приеме на работу Вам отказывают, т.к. отдел, где Вы должны работать, входит в управление, которым руководит муж сестры Вашей жены. Правомерен ли отказ? Кейс 4 Вас повышают в должности, однако Ваш коллега, считающий, что он более достоин этой должности, пишет жалобу в орган кадровой службы, указывая на то, что должность занята Вами по приказу, без конкурса, перечисляя Ваши недостатки и свои достоинства. Явля-	

		ется ли отсутствие конкурса основанием для того, чтобы признать назначение неправомерным? Кейс 5 Руководитель одного из органов государственной власти проводит беседу с руководителем государ ственного учреждения автономного округа, на которого пришло представление прокуратуры с указанием на то, что руководитель учреждения представил неверные сведения о владении объектами недвижимого имущества, находящегося в его пользовании. Речь идет о том, что руководитель учреждения в справке о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера указал фактический адрес своего проживания, но в разделе 5.1. справки («Объекты недвижимого имущества, находящиеся в пользовании») не указал, что он пользуется этой жилой площадью. В беседе выясняется, что руководитель расстался со своей супругой, хотя развод еще не оформил, и проживает по указанному им адресу у женщины, с которой он будет заключать брак после развода с нынешней супругой. Владение жилой площадью, находящейся в совместном владении с нынешней супругой, он указал в соответствующем разделе справки (2.1. «Недвижимое имущество»). Руководитель органа власти склоняется к тому, чтобы в ответе в прокуратуру указать, что руководитель учреждения не владеет жилой площадью, указанной как место фактического проживания, он пользуется ею временно, и поэтому мог и не указывать это пользование, а, значит, для принятия мер дисциплинарной ответственности основания нет. Прав ли руководитель органа государственной власти? Кейс 6 Вы слышите разговор двух коллег. Один из них говорит: «Слышал, эта газетенка опять про депутата N написала, что он активно бизнесом занимается. По-моему, в пятый раз уже пишут, а с него – как с гуся вода». Другой отвечает: «Да пусть пишут, никто не обязан проверять информацию, которая опубликована в захудалом региональном издании». Прав ли второй собеседник?	

		Кейс 7 Начальник после нескольких ошибок подчиненного говорит: «Мне кажется, что Вы не соответствуете должности. Обращусь в кадры, чтобы Вас аттестовали во внеочередном порядке». Вправе ли он это делать? Какие еще есть инструменты у него для оценки квалификации служащего. Кейс 8 Вы слушаете дискуссию сослуживцев о том, является ли Уполномоченный по правам человека государственным служащим. Один из спорящих доказывает, что если права человека нарушаются государством, уполномоченный, если он является государственным служащим, не сможет защитить интересы чело- века, так как будет защищать интересы государства, поэтому Уполномоченный по правам человека не может быть государственным служащим. Другой говорит о том, что именно государство должно защищать права человека, и поэтому Уполномоченный по правам человека просто должен быть государственным служащим. Кто из спорящих ближе к истине? Кейс 9 Кандидата на должность, относящуюся к категории «руководители» главной группы должностей в Департаменте экономического развития, спрашивают: «Скажите, владеете ли Вы компьютером, современной оргтехникой, можете ли подготовить деловое письмо и редактировать документы на высоком стилистическом уровне»? Кандидат отвечает: «Ну, общее представление о компьютере я имею, посещаю Интернет, принтер от монитора отличаю, а вот с письменной ре чью есть проблемы. Да и зачем мне готовить письма, редактировать документы, для этого есть рядовые работники». Достоин ли кандидат заместить должность? Кейс 10 Председатель аттестационной комиссии говорит аттестуемому после того, как он был приглашен в помещение аттестационной комиссии: «Где ваш руководитель? Не пришел? Почему Вы его не предупредили? Переносим Вашу аттестацию, так как присутствие непо-	

		средственного руководителя обязательно. Идите, и в следующий раз без руководителя не приходите». Прав ли он? Как поступить аттестуемому?	
Знать	основы разработки организационной и функционально-штатной структуры	***Перечень тем и заданий для подготовки к зачету:*** 1. Понятие правотворчества и нормотворчества. 2. Правотворчество и процесс формирования права. 3. Правотворчество как форма государственной деятельности. 4. Факторы, обусловливающие правотворческий процесс. 5. Принципы правотворческого процесса. 6. Субъекты правотворчества. 7. Правотворчество органов государственной власти. 8. Правотворчество негосударственных образований. 9. Непосредственное правотворчество населения. 10. Правотворческая компетенция. 11. Делегирование. 12. Формы правотворчества. 13. Непосредственная правоустановительная деятельность. 14. Санкционирование и его формы. 15. Санкционирование обычаев. 16. Санкционирование корпоративных норм. 17. Стадии правотворчества. 18. Правотворческая инициатива. 19. Обсуждение проектов нормативных правовых актов. 20. Пробелы в правовом регулировании правотворчества. 21. Понятие и классификация нормативных правовых актов. 22. Понятие закона как формы права. 23. Существенные признаки закона. 24. Место закона в системе нормативных правовых актов государства. 25. Классификация законов: по юридической силе; объекту регулирования. 26. Подзаконные нормативные правовые акты. 27. Локальные нормативные правовые акты. 28. Порядок опубликования и вступления в силу нормативных правовых актов.	Методы разработки локальных нормативных актов организации

		29. Действие законов во времени. 30. Вступление закона в силу. 31. Обратная сила закона. 32. Основания прекращения действия закона. 33. Государственный суверенитет и действие закона в пространстве. 34. Принцип прямого действия федеральных законов. 35. Территориальный принцип действия законов субъектов Российской Федерации. 36. Действие закона по кругу лиц. 37. Принцип гражданства. 38. Особенности юрисдикции в отношении иностранных граждан или лиц без гражданства. 39. Законотворчество как главная составная часть правотворческого процесса: понятие: сущность и социальное назначение. 40. Принципы законотворческой деятельности. 41. Стадии законотворческого процесса в России. 42. Законодательная инициатива: понятие и субъекты. 43. Этапы подготовки и оформления законопроектов: общие положения. 44. Экспертиза законопроектов: понятие, особенности, виды. 45. Обсуждение законопроекта. 46. Проблемы устранения противоречий, пробелов, неточностей и иных дефектов в законопроектах. 47. Законодательная оговорка. 48. Принятие закона: понятие и механизмы осуществления. 49. Опубликование закона. 50. Особенности законотворческой деятельности федеральных органов. 51. Законотворческая деятельность субъектов Российской Федерации. 52. Понятие, признаки и виды законов. 53. Понятие, цели и значение юридической техники в процессе правотворчества. 54. Общие требования к проекту нормативного правового акта. 55. Основные приемы, средства и правила юридической техники. 56. Языковые правила подготовки проектов нормативных правовых актов.	

		57. Техника изложения воли законодателя. 58. Нормативное построение. 59. Юридические термины и конструкции. 60. Законодательная стилистика. 61. Техника документального оформления нормативного акта. 62. Проблемы правового регулирования требований юридической техники. 63. Систематизация нормативных актов: понятие и виды.	
Уметь	применять локальные нормативные акты, касающиеся организации труда	1. Выдержки из Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации (утв. постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 321). «Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей…» «Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, а также настоящим Положением». Вопросы к задаче: 1. Какие критерии свидетельствуют о принадлежности Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации к органам исполнительной власти? 2. Какова юридическая иерархия нормативно-правовые актов регулирующих сферу здравоохранения и социального развития в Российской Федерации? 2. Выдержки из Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации (утв. постановлением Правительства РФ	

		от 30 июня 2004г. N 321). «Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации осуществляет следующие полномочия: • вносит в Правительство Российской Федерации проекты федеральных законов, нормативных правовых актов Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации и другие документы, по которым требуется решение Правительства Российской Федерации, по вопросам, относящимся к установленной сфере ведения Министерства и к сферам ведения подведомственных ему федеральных служб и федеральных агентств, а также проект плана работы и прогнозные показатели деятельности Министерства; • на основании и во исполнение Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации Министерство самостоятельно принимает следующие нормативные правовые акты…» Вопросы к задаче: 1. Каким статусом обладают нормативно-правовые акты, принимаемые Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации? 2. Какие структурные элементы (гипотеза, диспозиция и санкция) содержатся в данной правовой норме? 3. Несовершеннолетний гражданин 16-ти лет работал по трудовому договору в небольшой частной фирме. Родители подростка требовали, чтобы он полностью отдавал им получаемую заработную плату. Однако один из сотрудников данной организации сообщил несовершеннолетнему, что в соответствии с гражданским законодательством он может самостоятельно распоряжаться своими доходами (стипендией, заработком), а также может приобрести полную дееспособность до 18 лет и таким образом иметь возможность совершать любые сделки от своего имени. Для осуществления такой возможности сотрудник посоветовал обратиться в орган опеки и попечительства по месту его жительст-	

		ва. Сотрудник органа опеки и попечения отказал в принятии заявления о приобретении несовершеннолетним полной дееспособности, ссылаясь на то, что обязательным условием для данной процедуры является письменное согласие родителей подростка. Вопросы к задаче. 1. С какого возраста несовершеннолетний, не достигший 18-летнего возраста, может самостоятельно распоряжаться своими доходами? 4. Трудовой коллектив хирургического отделения частной клиники вышел с требованием к администрации учреждения о рассмотрении проекта коллективного договора и его дальнейшего утверждения. В свою очередь, администрация клиники, сославшись на форму собственности учреждения и малочисленность инициативной группы, отказалась от заключения коллективного договора, предложив сотрудникам отделения пересмотреть условия их трудовых договоров в индивидуальном порядке. Вопросы. 1. Оцените правомерность действий - трудового коллектива - администрации клиники 2. Рассмотрите алгоритм действий трудового коллектива и администрации по отношению к сотрудникам хирургического отделения клиники 3. Какова роль органов исполнительной власти по разрешению возникающих в этом случае вопросов 4. Определите основные положения коллективного договора для лечебного учреждения с частной формой собственности.	
Владеть	навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда	***Примерный перечень тем рефератов:*** 1. Референдумы и всенародные обсуждения как формы непосредственного правотворчества народа. 2. Делегированное законотворчество.	

		3. Правотворчество субъектов Российской Федерации. 4. Понятие и основные черты муниципального правотворчества. 5. Нормативный правовой акт как объект правотворчества и основной источник правовой системы РФ. 6. Обычай в правовой системе России. 7. Судебный прецедент в правовой системе России. 8. Международный договор в системе российского права. 9. Проблемы правового регулирования понятия нормативного правового акта и его видов. 10. «Обратная сила» и «переживание» нормативного правового акта (закона). 11. Верховенство Конституции РФ в правовой системе России. 12. Правовая природа конституций и уставов субъектов Федерации. 13. Модельные законы. 14. Соотношение закона и подзаконного акта. 15. Указное право. 16. Правовая природа ведомственных нормативных актов. 17. Устав муниципального образования в системе муниципальных правовых актов: особенности правовой природы, содержание, порядок принятия и вступления в силу. 18. Нормативный договор как акт правотворчества. 19. Полномочия Конституционного Суда РФ в правотворческой сфере. 20. Праворазъяснительная деятельность высших судебных органов. 21. Проблемы кодификации законодательства. 22. Классификатор правовых актов как основа систематизации российского законодательства. 23. История систематизации законодательства в России. 24. Основы соотношения международного права и права современной	

		России. 25. Проблемы противоречий в законодательстве Российской Федерации и пути их разрешения. 26. Подготовка концепции законопроекта. 27. Планирование и прогнозирование правотворчества. 28. Логические основы законотворчества. 29. Законодательный процесс в зарубежных странах. 30. Народная (гражданская) правотворческая инициатива. 31. Взаимодействие президента и парламента в законодательном процессе. 32. Вето президента: теория и практика. 33. Особенности процедуры принятия и изменения конституций в зарубежной практике. 34. Характеристика Конституционного Собрания как учредительного органа государственной власти. 35. Институт лоббизма и обращения граждан в органы публичной власти. 36. Проблемы правового регулирования лоббизма в Российской Федерации. 37. Особенности юридической техники в различных правовых системах. 38. Проблем правового регулирования требований законодательной техники. 39. Логические правила составления нормативных правовых актов. 40. Законотворческие ошибки. 41. Экспертиза правовых актов: виды и значение. 42. Правовая экспертиза в законодательном процессе. 43. Лингвистическая экспертиза в законодательном процессе. 44. Антикоррупционная экспертиза в законодательном процессе.	

		45. Педагогическая экспертиза в законодательном процессе. 46. Роль Общественной Палаты в правотворческой сфере. 47. Источники правовой экспертизы нормативных актов. 48. Проблемы ответственности субъектов правовой экспертизы. 49. Законодательный процесс в субъектах федерации: понятие и структура. 50. Законодательно-бюджетный процесс. 51. Особенности разработки и принятия федеральных конституционных законов. 52. Особенности разработки и принятия законов Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации. 53. Особенности разработки и принятия федеральных законов в сфере совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. 54. Интерпретационные акты в системе российского права. 55. Правовые акты, принятые на местном референдуме (сходе граждан): особенности правовой природы, юридическая сила. 56. Порядок разработки и принятия локальных нормативных актов. *Методические рекомендации по написанию и защите рефератов* Реферат - это своеобразный отчет о самостоятельном изучении материала, анализе теоретических источников и практической деятельности по выбранной теме. В реферате автор раскрывает суть исследуемой проблемы; приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логичным; а изложение материала носить проблемно-тематический характер. Защита реферата предполагает предварительный выбор аттестуемым интересующей его темы, последующее глубокое изучение избранной для реферата проблемы, изложение выводов по теме реферата. Выбор темы определяется на усмотрение аттестуемого в рамках его	

		профессиональной компетентности. .	
Знать	основы разработки организационной и функционально-штатной структуры	Основные требования проектирования внутрисменного режима труда и отдыха. Основные требования проектирования суточного режима труда и отдыха. Основные требования проектирования недельного режима труда и отдыха. Основные требования проектирования годового режима труда и отдыха. Гибкие режимы труда и отдыха. Основные понятия условия труда. Психофизиологические условия труда. Санитарно – гигиенические условия труда. Эстетические условия труда. Гуманизация условий труда. Дисциплина труда. Понятие и виды рабочих мест. Рабочая зона. Оснащение рабочего места. Планировка и обслуживание рабочих мест. Аттестация и рационализация рабочих мест Классификация затрат рабочего времени. Способы изучения трудового процесса и затрат рабочего времени. Определение содержания процессов труда. Особенности умственного труда. Специфика организации труда руководителей. Методы определения потребности в персонале Метод трудоемкости Баланс рабочего времени Планирование персонала Контроллинг персонала	Основы организации труда персонала
Уметь	применять локальные нормативные акты, касающиеся организации труда	1. Выберите правильный ответ и ответьте на вопрос. Какие затраты не включаются во время выполнения производственного задания: а) время подготовительно-заключительной работы; б) время оперативной работы; в) время обслуживания рабочего места; г) время случайной работы.	

		2. Выберите правильный ответ и ответьте на вопрос. Замена затупившегося инструмента относится к времени: а) подготовительно-заключительной работы; б) технического обслуживания; в) организационного обслуживания; г) непроизводительной работы. 3. Выберите правильный ответ и ответьте на вопрос. Какие из затрат времени относятся к нормируемым: а) случайная работа; б) непроизводительная работа; в) отдых и личные надобности; г) перерывы из-за нарушения нормального хода производственного процесса. 4. Выберите правильный ответ и ответьте на вопрос. Ожидание наладчика относится к затратам времени: а) перерыв из-за нарушения нормального хода производственного процесса; б) перерыв из-за нарушения трудовой дисциплины; в) перерыв на отдых и личные надобности; г) время обслуживания рабочего места. 5. Выберите правильный ответ и ответьте на вопрос. Какие затраты относятся к потерям рабочего времени: а) обслуживание рабочего места; б) перерывы на отдых и личные надобности; в) непроизводительная работа; г) вспомогательная работа. 6.Выберите правильный ответ и вставьте пропущенное слово в предложение. «Нормирование труда представляет собой … установления величины	

		затрат рабочего времени в виде нормы труда на выполнение определенной работы в наиболее рациональных для данного производства организационно-технических условиях» а) момент; б) процесс; в) вопрос. 7. Что из перечисленного не относится к основным элементам, определяющим содержание нормирования труда? а) максимально больший охват нормированием труда всех категорий работающих, обеспечивающим объективное измерение и оценку их трудовых затрат; б) высокое качество норм, устанавливаемых аналитическим методом нормирования с применением прогрессивных нормативных материалов; в) комплексный подход при расчете и установлении норм затрат труда путем учета организационно-технических, экономических, психофизиологических и социальных факторов; г) комплексный подход при расчёте и установлении норм затрат труда путём учёта работоспособности и здоровья. 8. Выберите правильный ответ и вставьте пропущенные слова в предложение. «Мера труда как абсолютное количество совокупного рабочего времени, необходимого для производства единицы определенного вида продукта или выполнения определенной работы на конкретном предприятии, приобретает специфическую форму, выражаемую в …» а) нормативе труда; б) нормировании труда; в) норме труда. 9. Выберите правильный ответ и вставьте пропущенное слово в предложение. «Нормативные материалы разрабатываются на основе … исследований, проведенных на передовых предприятиях промышленности и отраслей, а следовательно, их внедрение на других предприятиях обеспечивает и внедрение	

		совершенных организационно-технических условий производства» а) аналитических; б) дифференцированных; в) комплексных. 10. Верно ли выражение? «Применение нормативов для нормирования труда обеспечивает единство в нормах труда на аналогичные работы, выполняемые в различных цехах (участках) предприятия, но кроме того, установление норм на основе имеющихся нормативов существенно увеличивает трудоемкость работ по нормированию труда» а) Верно; б) Неверно. 11. Верно ли выражение? «Нормативы должны наиболее полно учитывать влияние различных факторов на продолжительность отдельных элементов процесса и операции в целом» а) Верно; б) Неверно. 12. Выберите правильный ответ и ответьте на вопрос. К какой классификации нормативов относятся нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы обслуживания, нормативы численности? а) по назначению; б) по видам затрат времени; в) по сфере применения. 13. Выберите правильный ответ и вставьте пропущенное слово в предложение. «Нормативы времени являются … для установления конкретных норм времени и предназначены для нормирования ручных и машинно-ручных работ, приемов ручной работы по управлению и обслуживанию оборудования, подготовительно-заключительного времени» а) промежуточными; б) исходными;	

		в) начальными. 14. Выберите правильный ответ и ответьте на вопрос. Что из перечисленного не относится к требованиям, которые должны соблюдать нормативные материалы? а) прогрессивность; б) обоснованность; в) дифференцированность. 15. Выберите правильный ответ и вставьте пропущенное слово в предложение. «Для того чтобы нормы, рассчитанные по нормативам, не превышали допустимых отклонений, нормативы должны соответствовать требуемому уровню …» а) точности; б) норм; в) стандартов. 16. Выберите правильный ответ и вставьте пропущенное слово в предложение. «Нормативы должны быть удобными для …» а) расчётов; б) пользования; в) анализов. 17. Установите последовательность ответов. (Пример ответов: 1-б;2-ж;3-а и т.д.). Процесс разработки нормативных материалов включает последовательность основных этапов: а) Обработка и анализ результатов измерения затрат труда, установление зависимости величин затрат; б) Подготовительная работа; в) Доработка нормативных материалов по результатам проверки, согласование и утверждение; г) Исследование трудовых процессов и изучение затрат труда на рабочих местах; д) Проверка нормативных сборников в производственных условиях ряда	

		предприятий.	
Владеть	навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда	Контрольная работа Примерное содержание контрольной работы: рассчитать показатели экономической эффективности в результате совершенствования структуры трудового процесса: – экономии численности работников – увеличения продолжительности фазы устойчивой работоспособности – сокращения потерь рабочего времени и непроизводственных затрат труда – увеличения объема производства – снижения объема трудоемкости	
Знать	основы разработки организационной и функционально-штатной структуры	Основные требования проектирования внутрисменного режима труда и отдыха. Основные требования проектирования суточного режима труда и отдыха. Основные требования проектирования недельного режима труда и отдыха. Основные требования проектирования годового режима труда и отдыха. Гибкие режимы труда и отдыха. Основные понятия условия труда. Психофизиологические условия труда. Санитарно – гигиенические условия труда. Эстетические условия труда. Гуманизация условий труда. Дисциплина труда. Понятие и виды рабочих мест. Рабочая зона. Оснащение рабочего места. Планировка и обслуживание рабочих мест. Аттестация и рационализация рабочих мест Классификация затрат рабочего времени. Способы изучения трудового процесса и затрат рабочего времени. Определение содержания процессов труда. Особенности умственного труда. Специфика организации труда руководителей.	Организация и нормирование труда персонала

		Методы определения потребности в персонале Метод трудоемкости Баланс рабочего времени Планирование персонала Контроллинг персонала	
Уметь	применять локальные нормативные акты, касающиеся организации труда	практические задания Практическое задание 1 Теория регламентации труда персонала в организациях 1. Составьте краткий исторический очерк развития теории и практики организации труда персонала в России и за рубежом, выделив основные этапы. 2. Проанализируйте классификацию регламентов труда. Опишите взаимосвязь регламентов, регулирующие работу персонала с регламентами, регулирующими деятельность предприятия в целом. 3. Проведите сравнительный анализ методов регламентации труда управленческого персонала (отечественный и зарубежный опыт). Практическое задание 2 Классификация регламентов по элементам системы управления организацией 1. Описать модель регламентов, регулирующих работу персонала для вновь организуемых предприятий. 1. Опишите взаимосвязь этапов организационного проектирования процесса регламентации труда управленческого персонала. 2. Разработать организационную структуру управления на основе регламентов, принятых в организации по функциональному разделению труда. 3. Информационное обеспечение процессов регламентации труда управленческого персонала в организациях. Практическое задание 3 Методические основы регламентации управленческого труда в организациях 1.Опишите методику расчета регламентов численности управленческого персонала по	

		функциям. 2. Опишите методы проектирования регламентирующей документации управленческой деятельности Практическое задание 4 Формирование системы регламентирования труда управленческого персонала в организациях 1. На примере конкретного предприятия опишите этапы разработки системы регламентирования управленческого труда. 2. Перечислите, что дает регламентация деятельности персонала для каждой категории сотрудников (топ-менеджеры, менеджеры среднего звена, исполнители). Практическое задание 5 Практика разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях 1. На примере конкретного предприятия проанализировать существующую систему регламентации труда персонала, выявить существующие проблемы. 3.Дать экономическое обоснование процессов регламентации труда управленческого персонала на примере конкретной организации. Практическое задание 6 Сущность нормирования труда 1. Опишите на примере конкретного предприятия, какие используются нормы труда в экономической работе. 2. Проанализируйте систему норм нормативов труда, используемую на конкретном предприятии. Практическое задание 7 Классификация норм и нормативов по труду 1. Опишите основные направления совершенствования нормирования труда. 2. Определить нормативную численность линейных специалистов и служащих, если численность рабочих 1260 чел., нормы управляемости: для мастеров 25 чел.,	

		для ст. мастеров – 100, для начальников участка – 300, для начальников цехов – 600 человек. Нормы нагрузки: для нормировщиков 250 чел., для бухгалтеров расчетного отдела – 300 чел., для табельщиков – 600 чел.	
Владеть	навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда	Итоговые вопросы 1 В чем заключается сущность и содержание нормирования труда на предприятии? 2. Какие основные задачи и принципы нормирования труда раскрывают его содержание? 3. Как используются нормы труда в экономической работе на предприятии? 4. Какие основные функции государства в осуществлении работы по нормированию труда? 5. В чем состоят основные направления совершенствования нормирования труда? 6. Что такое производственный процесс, структура и классификация производственных процессов? 7. Дайте определение понятия трудового процесса и в чем его взаимосвязь с производственным процессом? 8. Почему операция является объектом для нормирования труда и на какие элементы расчленяется операция по трудовому и технологическому признакам? 9. Что такое рабочее время и классификация категорий затрат рабочего времени? 10.Назовите цели и методы изучения затрат рабочего времени. В чем их сущность? 11.Для чего используется фотография рабочего времени, ее разновидности и область применения?	

		12.Что такое хронометраж, его назначение и порядок проведения? 13.Какие особенности характеризуют массовую фотографию рабочего времени, проведенную методом моментных наблюдений? 14.В чем состоит назначение и порядок проведения самофотографии рабочего времени 15.Какие существуют виды норм труда и их классификация? 16.Из каких частей состоит норма времени и ее структура? 17.В чем заключается методика установления нормированных заданий? 18.Что включает в себя система научного обоснования норм труда? 19.Чем определяется взаимосвязь нормы выработки с нормой времени? 20.Какова сущность, назначение и разновидности нормативных материалов для нормирования труда? 21.Как определить влияние снижения трудоемкости на рост производительности труда? 22.В чем заключаются особенности расчета типовых и единых норм времени (выработки). 23.Какие используются методы для нормирования труда? 24.В чем заключается аналитический метод нормирования, каковы его разновидности условия применения? 25.Что представляет собой суммарный (опытно-статистический) метод установления норм, его разновидности и область применения? 26.Как называется норма времени на операцию, установленная с учетом технического, экономического, психофизиологического и социального обоснования? 27.Каковы основные положения нормирования труда специалистов и служащих? 28.Что представляет собой нормирование труда специалистов и служащих на основе аналитически-расчетного метода? 29.Что является основой нормирования труда специалистов и служащих с использованием аналитически-исследовательского метода?	

		30.Как рассчитывается общая плановая численность специалистов и служащих предприятия по функциям управления? 31.Как определяется численность работников по отдельным структурным подразделениям, должностям и видам работ? 32.В чем заключается цель и основные задачи анализа нормирования труда? 33.Каковы основные направления анализа нормирования труда и их назначение? 34.Чем характеризуется и как рассчитывается напряженность норм труда? 35.Какие показатели определяют качество действующих норм на предприятии? 36.Как рассчитывается охват работников предприятия нормированием труда? 37.На основе чего определяется удельный вес ТОН (технически обоснованных норм)? 38.Как рассчитывается процент выполнения норм труда работником? 39.Как решаются вопросы организации работы по нормированию труда на государственном, отраслевом уровне? 40.Какие подразделения предприятия занимаются нормированием труда? 41.Кто на предприятии отвечает за состояние нормирования труда? 42.Раскрыть понятие «регламента» 43.Раскрыть понятие «регламентация труда» 44.История становления регламента в России. 45.Объективная необходимость регламентации труда 46.Приведите основные регламентирующие документы для организации в целом. 47.Назовите основные документы, регламентирующие функции управления. 48.Назовите основные регламенты оргструктуры управления. 49.Перечислите основные регламенты технологии управления организацией 50.Приведите основные регламенты кадрового обеспечения 51.Назовите основные регламенты информационного обеспечения 52.Приведите основные регламенты методического обеспечения 53.Назовите основные регламенты технического обеспечения. 54.Приведите основные регламенты управленческих решений. 55.Какими законами, постановлениями, регулируются локальные документы, разрабатываемые организациями в условиях рыночной экономики.	

		56.Перечислите регламенты, упорядочивающие деятельность рабочих кадров. 57.Особенности трудовой деятельности служащих, занятых в органах государственного управления и основные виды регламентации труда государственных служащих. 58.В каких документах отражаются организационно-правовые формы регламентирования. 59.В каких документах отражаются экономические направления и формы регламентирования.	
Знать	основы разработки организационной и функционально-штатной структуры	Ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная – преддипломная практика
Уметь	применять локальные нормативные акты, касающиеся организации труда	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики. Выполнение индивидуального задания на практику. Мероприятия по сбору фактического и библиографического материала, наблюдение, исследование и анализ по теме ВКР.	
Владеть	навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ПК-12 знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации			
Знать	основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации основы оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей	Теоретические вопросы: 1. Какие комплексы документации включает в себя кадровая информационно-документационная система? 2. В чем особенности оформления приказов по личному составу? 3. Что понимается под организацией документооборота? 4. Что такое схемы документооборота, зачем они нужны? 5. С какой целью разрабатываются инструкции по делопроизводству, что в них	Документационное управленческой деятельности

	между подразделениями	необходимо предусмотреть? 6. Укажите технологическую последовательность этапов работы с входящими документами. 7. Какова последовательность операций при работе с внутренними документами? 8. С какой целью проводится формирование дел, какие при этом необходимо соблюдать требования? 9. Что такое номенклатура дел, с какой целью разрабатываются типовые номенклатуры дел?	
Уметь	готовить кадровую и управленческую документацию управлять документооборотом	Комплект тестовых заданий №2: 1. Какое сокращение является аббревиатурой: а) АГЗ МЧС РФ; б) Мосэнерго; в) стагфляция; г) о/м, п/о. 2. Слово, которое обозначает новое понятие, употребляемое в документах, – это: а) аббревиатура; б) синоним; в) неологизм; г) архаизм. 3. Отберите принцип официально-делового стиля документации: а) предоставления максимально возможной информации; б) применение слов «мы выполним», «я сделаю»; в) ограниченность в применении языковых средств; г) применение четких ответов «да», «нет». 4. Лексическое сокращение слова, употребляемого в документах – это: а) аббревиатура; б) синоним; в) неологизм; г) пароним. 5. Что не относится к официально-деловому стилю документа: а) адресность информации; б) тематическая ограниченность в применении языковых средств; в) предоставление максимально возможной информации; г) унификация документа. 6. К правилам делового этикета относятся: а) неторопливость с ответом; б) благодарность за ответ или действие; в) обстоятельное изложение документа; г) умение слушать других людей.	

		7. В каком документе используются слова «… в противном случае Вам будут предъявлены штрафные санкции» в качестве языковой формулы, как результата унификации языковых средств: а) в гарантийном письме; б) в рекламационном письме; в) в информационном письме; г) в письме-напоминании.	
Владеть	методами разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	Комплект тестовых заданий № 3: 1. В левом верхнем углу документов располагаются следующие реквизиты: а) резолюция; б) отметка о наличии приложения; в) отметка об исполнителе; г) код организации. 2. В правом нижнем углу располагаются реквизиты: а) основной государственный регистрационный номер (ОГРН) юридического лица; б) код формы документа; в) идентификационный номер налогоплательщика (ИНН); г) гриф ограничения доступа к документу. 3. В левом нижнем углу располагаются реквизиты: а) код причины постановки на учет; б) оттиск печати; в) визы; г) отметка об исполнителе. 4. К взаимоисключающим реквизитам относятся: а) эмблема организации и государственный герб РФ; б) код организации и код формы документа; в) регистрационный номер документа и ссылка на регистрационный номер и дату документа; г) гриф утверждения и печать. 5. Если организация подведомственна одновременно нескольким органам управления, то в разных ситуациях указывается: а) непосредственно вышестоящая организация; б) самая главная вышестоящая организация; в) не более трех степеней подведомственности; г) не указывается ни одна вышестоящая организация. 6. Датой документа может быть дата: а) его написания и согласования; б) его подписания; в) его утверждения;	

		г) проведения заседания, на котором принято решение. 7. Даты в документах могут быть оформлены: а) 22. 08. 1997; б) 22 августа 1996 года; в) 1988. 02. 22; г) 22 августа 1997 г. 13 час.45 мин. 8. Какие реквизиты документов пишутся, как правило, от руки: а) виза; б) резолюция; в) подпись; г) адресат. 9. К каким реквизитам относятся слова: а) «Верно» А) _____ б) «Для служебного пользования» Б) _____ в) «Замечания прилагаются» В) _____ г) «Петров М.К. 924-76-40» Г) _____ 10. Реквизит «подпись» на разных документах включает: а) личную роспись автора документа; б) личную роспись руководителя и ее расшифровку; в) указание должности, личную роспись руководителя и ее расшифровку; г) указание должности, наименование организации, личную роспись руководителя, ее расшифровку.	
Знать	основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации	***Перечень тем и заданий для подготовки к зачету:*** 64. Понятие правотворчества и нормотворчества. 65. Правотворчество и процесс формирования права. 66. Правотворчество как форма государственной деятельности. 67. Факторы, обусловливающие правотворческий процесс. 68. Принципы правотворческого процесса. 69. Субъекты правотворчества. 70. Правотворчество органов государственной власти. 71. Правотворчество негосударственных образований. 72. Непосредственное правотворчество населения. 73. Правотворческая компетенция. 74. Делегирование. 75. Формы правотворчества. 76. Непосредственная правоустановительная деятельность. 77. Санкционирование и его формы.	Методы разработки локальных нормативных актов организации

		78. Санкционирование обычаев. 79. Санкционирование корпоративных норм. 80. Стадии правотворчества. 81. Правотворческая инициатива. 82. Обсуждение проектов нормативных правовых актов. 83. Пробелы в правовом регулировании правотворчества. 84. Понятие и классификация нормативных правовых актов. 85. Понятие закона как формы права. 86. Существенные признаки закона. 87. Место закона в системе нормативных правовых актов государства. 88. Классификация законов: по юридической силе; объекту регулирования. 89. Подзаконные нормативные правовые акты. 90. Локальные нормативные правовые акты. 91. Порядок опубликования и вступления в силу нормативных правовых актов. 92. Действие законов во времени. 93. Вступление закона в силу. 94. Обратная сила закона. 95. Основания прекращения действия закона. 96. Государственный суверенитет и действие закона в пространстве. 97. Принцип прямого действия федеральных законов. 98. Территориальный принцип действия законов субъектов Российской Федерации. 99. Действие закона по кругу лиц. 100. Принцип гражданства. 101. Особенности юрисдикции в отношении иностранных граждан или лиц без гражданства. 102. Законотворчество как главная составная часть правотворческого процесса: понятие: сущность и социальное назначение. 103. Принципы законотворческой деятельности. 104. Стадии законотворческого процесса в России. 105. Законодательная инициатива: понятие и субъекты. 106. Этапы подготовки и оформления законопроектов: общие положения.	

		107. Экспертиза законопроектов: понятие, особенности, виды. 108. Обсуждение законопроекта. 109. Проблемы устранения противоречий, пробелов, неточностей и иных дефектов в законопроектах. 110. Законодательная оговорка. 111. Принятие закона: понятие и механизмы осуществления. 112. Опубликование закона. 113. Особенности законотворческой деятельности федеральных органов. 114. Законотворческая деятельность субъектов Российской Федерации. 115. Понятие, признаки и виды законов. 116. Понятие, цели и значение юридической техники в процессе правотворчества. 117. Общие требования к проекту нормативного правового акта. 118. Основные приемы, средства и правила юридической техники. 119. Языковые правила подготовки проектов нормативных правовых актов. 120. Техника изложения воли законодателя. 121. Нормативное построение. 122. Юридические термины и конструкции. 123. Законодательная стилистика. 124. Техника документального оформления нормативного акта. 125. Проблемы правового регулирования требований юридической техники. 126. Систематизация нормативных актов: понятие и виды.	
Уметь	применять процедуры регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	1. Выдержки из Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации (утв. постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 321). «Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей…» «Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными зако-	

		нами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, а также настоящим Положением». Вопросы к задаче: 1. Какие критерии свидетельствуют о принадлежности Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации к органам исполнительной власти? 2. Какова юридическая иерархия нормативно-правовые актов регулирующих сферу здравоохранения и социального развития в Российской Федерации? 2. Выдержки из Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации (утв. постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004г. N 321). «Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации осуществляет следующие полномочия: • вносит в Правительство Российской Федерации проекты федеральных законов, нормативных правовых актов Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации и другие документы, по которым требуется решение Правительства Российской Федерации, по вопросам, относящимся к установленной сфере ведения Министерства и к сферам ведения подведомственных ему федеральных служб и федеральных агентств, а также проект плана работы и прогнозные показатели деятельности Министерства; • на основании и во исполнение Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации Министерство самостоятельно принимает следующие нормативные правовые акты…» Вопросы к задаче: 1. Каким статусом обладают нормативно-правовые акты, принимаемые Министерством здравоохранения и социального развития Российской Фе-	

		дерации? 2. Какие структурные элементы (гипотеза, диспозиция и санкция) содержатся в данной правовой норме? 3. Несовершеннолетний гражданин 16-ти лет работал по трудовому договору в небольшой частной фирме. Родители подростка требовали, чтобы он полностью отдавал им получаемую заработную плату. Однако один из сотрудников данной организации сообщил несовершеннолетнему, что в соответствии с гражданским законодательством он может самостоятельно распоряжаться своими доходами (стипендией, заработком), а также может приобрести полную дееспособность до 18 лет и таким образом иметь возможность совершать любые сделки от своего имени. Для осуществления такой возможности сотрудник посоветовал обратиться в орган опеки и попечительства по месту его жительства. Сотрудник органа опеки и попечения отказал в принятии заявления о приобретении несовершеннолетним полной дееспособности, ссылаясь на то, что обязательным условием для данной процедуры является письменное согласие родителей подростка. Вопросы к задаче. 1. С какого возраста несовершеннолетний, не достигший 18-летнего возраста, может самостоятельно распоряжаться своими доходами? 4. Трудовой коллектив хирургического отделения частной клиники вышел с требованием к администрации учреждения о рассмотрении проекта коллективного договора и его дальнейшего утверждения. В свою очередь, администрация клиники, сославшись на форму собственности учреждения и малочисленность инициативной группы, отказалась от заключения коллективного договора, предложив сотрудникам отделения пересмотреть условия их трудовых договоров в индивидуальном порядке. Вопросы.	

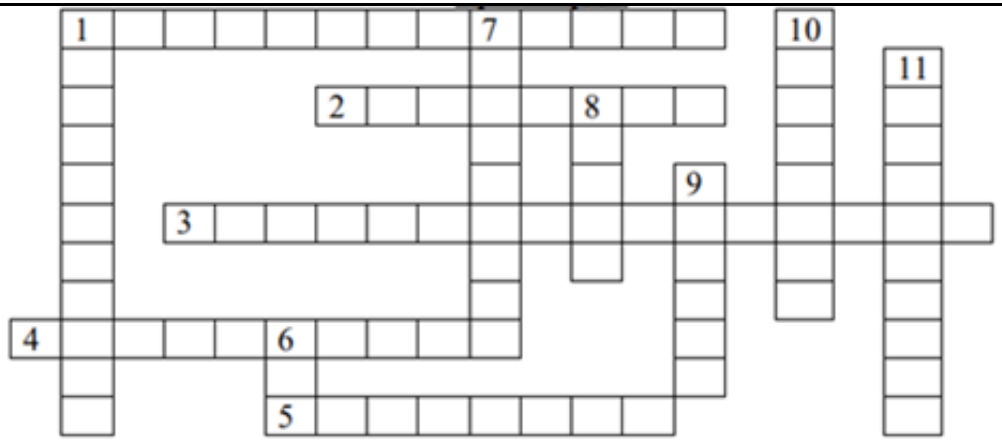
		1. Оцените правомерность действий - трудового коллектива - администрации клиники 2. Рассмотрите алгоритм действий трудового коллектива и администрации по отношению к сотрудникам хирургического отделения клиники 3. Какова роль органов исполнительной власти по разрешению возникающих в этом случае вопросов 4. Определите основные положения коллективного договора для лечебного учреждения с частной формой собственности.	
Владеть	навыками оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями	***Примерный перечень тем рефератов:*** 1. Референдумы и всенародные обсуждения как формы непосредственного правотворчества народа. 2. Делегированное законотворчество. 3. Правотворчество субъектов Российской Федерации. 4. Понятие и основные черты муниципального правотворчества. 5. Нормативный правовой акт как объект правотворчества и основной источник правовой системы РФ. 6. Обычай в правовой системе России. 7. Судебный прецедент в правовой системе России. 8. Международный договор в системе российского права. 9. Проблемы правового регулирования понятия нормативного правового акта и его видов. 10. «Обратная сила» и «переживание» нормативного правового акта (закона). 11. Верховенство Конституции РФ в правовой системе России. 12. Правовая природа конституций и уставов субъектов Федерации. 13. Модельные законы. 14. Соотношение закона и подзаконного акта. 15. Указное право.	

		16. Правовая природа ведомственных нормативных актов. 17. Устав муниципального образования в системе муниципальных правовых актов: особенности правовой природы, содержание, порядок принятия и вступления в силу. 18. Нормативный договор как акт правотворчества. 19. Полномочия Конституционного Суда РФ в правотворческой сфере. 20. Праворазъяснительная деятельность высших судебных органов. 21. Проблемы кодификации законодательства. 22. Классификатор правовых актов как основа систематизации российского законодательства. 23. История систематизации законодательства в России. 24. Основы соотношения международного права и права современной России. 25. Проблемы противоречий в законодательстве Российской Федерации и пути их разрешения. 26. Подготовка концепции законопроекта. 27. Планирование и прогнозирование правотворчества. 28. Логические основы законотворчества. 29. Законодательный процесс в зарубежных странах. 30. Народная (гражданская) правотворческая инициатива. 31. Взаимодействие президента и парламента в законодательном процессе. 32. Вето президента: теория и практика. 33. Особенности процедуры принятия и изменения конституций в зарубежной практике. 34. Характеристика Конституционного Собрания как учредительного органа государственной власти. 35. Институт лоббизма и обращения граждан в органы публичной	

		власти. 36. Проблемы правового регулирования лоббизма в Российской Федерации. 37. Особенности юридической техники в различных правовых системах. 38. Проблем правового регулирования требований законодательной техники. 39. Логические правила составления нормативных правовых актов. 40. Законотворческие ошибки. 41. Экспертиза правовых актов: виды и значение. 42. Правовая экспертиза в законодательном процессе. 43. Лингвистическая экспертиза в законодательном процессе. 44. Антикоррупционная экспертиза в законодательном процессе. 45. Педагогическая экспертиза в законодательном процессе. 46. Роль Общественной Палаты в правотворческой сфере. 47. Источники правовой экспертизы нормативных актов. 48. Проблемы ответственности субъектов правовой экспертизы. 49. Законодательный процесс в субъектах федерации: понятие и структура. 50. Законодательно-бюджетный процесс. 51. Особенности разработки и принятия федеральных конституционных законов. 52. Особенности разработки и принятия законов Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации. 53. Особенности разработки и принятия федеральных законов в сфере совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. 54. Интерпретационные акты в системе российского права. 55. Правовые акты, принятые на местном референдуме (сходе граж-	

		дан): особенности правовой природы, юридическая сила. 56. Порядок разработки и принятия локальных нормативных актов. *Методические рекомендации по написанию и защите рефератов* Реферат - это своеобразный отчет о самостоятельном изучении материала, анализе теоретических источников и практической деятельности по выбранной теме. В реферате автор раскрывает суть исследуемой проблемы; приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логичным; а изложение материала носить проблемно-тематический характер. Защита реферата предполагает предварительный выбор аттестуемым интересующей его темы, последующее глубокое изучение избранной для реферата проблемы, изложение выводов по теме реферата. Выбор темы определяется на усмотрение аттестуемого в рамках его профессиональной компетентности. .	
Знать	основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации	Ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная – преддипломная практика
Уметь	применять процедуры регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики. Выполнение индивидуального задания на практику. Мероприятия по сбору фактического и библиографического материала, наблюдение, исследование и анализ по теме ВКР.	
Владеть	навыками оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ПК-13 умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыка-			

ми ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников			
Знать	принципы ведения кадрового делопроизводства и основы кадровой статистики	Комплект тестовых заданий № 4: 1. Слова, которые становятся неофициальным заменителем термина и их применение в документах недопустимо, – это: а) профессионализмы; б) синонимы; в) неологизмы; г) паронимы. 2. Законченный в смысловом отношении отрезок текста, позволяющий установить значение входящего в него слова или фразы – это: а) аннотация; б) реферат; в) контекст; г) конспект. 3. Регулирующая (деятельность организаций) среда включает: а) государственные стандарты; б) общественные ожидания; в) рекомендации, отражающие передовой опыт; г) нормативные документы, отражающие деятельность организации. 4. Политика управления документами организации позволяет: а) повышать эффективность деятельности организации; б) соблюдать требования законодательства и регулирующей среды; в) избежать рисков предпринимательской деятельности, связанных с документами; г) сохранять память организации, индивида и общества. 12. К принципам разработки программ управления документами относится: а) оценка рисков, связанных с отсутствием официальных документов; б) определение правил создания метаданных о документах; в) обеспечение хранения документов в безопасной и защищенной среде; г) определение возможностей повышения эффективности работы организации в результате качественного управления документами. 5. Распределение ответственности за документационное обеспечение управления предполагает ответственность: а) всех сотрудников организации за _____; б) системных администраторов за_____; в) руководства организации за _____; г) секретарей за_____.	Документационное управленческой деятельности
Уметь	вести кадровое делопроизводство и организовывать	Практические задания: Кроссворд № 2	

	архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами	 По горизонтали: 1) нормативный документ, содержащий систематизированный перечень сгруппированных наименований объектов и присвоенные им коды; 2) нормативный документ, закрепляющий унификацию делопроизводства; 3) фиксация на материальном носителе информации с реквизитами, позволяющими ее идентифицировать; 4) установление единообразия состава и форм управленческих документов, создаваемых при решении однотипных управленческих функций; 5) информация, фиксированная на каком-либо материальном носителе. По вертикали: 1) цифровое обозначение форм документов в ходе составления классификаторов информации; 6) цифровое обозначение, являющееся элементом идентификации объектов в ходе их классификации; 7) международный договор по определенному вопросу; 8) организация или структурное подразделение, осуществляющее долговременное или постоянное хранение оконченных дел; 9) внесение должностным лицом в официальные документы заведомо ложных сведений или исправлений, искажающих их действительное содержание; 10) синоним слова договор; 11) документ, подтверждающий соответствие продукции, процессов и услуг установленным требованиям.	
Владеть	навыками составления кадровой отчетности а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами	Комплект тестовых заданий №5: 1. Если документ является тем, чем должен быть; создан или отправлен лицом, уполномоченным на это, а также в то время, которое указано на документе, то это означает его: а) достоверность, б) целостность; в) аутентичность; г) пригодность для использования. 2. Стратегия внедрения документных систем предусматривает: а) проектирование документных систем;	

		б) подготовку сотрудников, работающих с документами; в) соответствие документов регулирующей среде; г) конвертацию документов в новые документные системы, форматы. 3. Способность документной системы длительно и правильно функционировать в соответствии с требуемыми процедурами означает ее: а) надежность; б) эффективность; в) целостность; г) комплексность. 4. Способность документной системы предотвращать несанкционированные доступ к документам, их уничтожение, изменение или перемещения означает ее: а) надежность; б) эффективность; в) целостность; г) комплексность.5. Методология проектирования и внедрения документных систем включает: а) анализ деловой деятельности организации; б) оценку существующих документных систем; в) мониторинг, оценку, корректирующие действия; г) прекращение применения документных систем. 6. Объектами унификации и стандартизации в управленческой деятельности являются: а) термины, используемые при работе с управленческой информацией; б) организационные структуры организаций, учреждений и предприятий; в) управленческие функции; г) управленческая документация.	
Знать	кадровое делопроизводство и основы кадровой статистики	ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
Уметь	организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение регламента, должностных инструкций, методических материалов. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики.	
Владеть	навыками составления кадровой отчетности	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	

Знать	кадровое делопроизводство и основы кадровой статистики	Ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная – преддипломная практика
Уметь	организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики. Выполнение индивидуального задания на практику. Мероприятия по сбору фактического и библиографического материала, наблюдение, исследование и анализ по теме ВКР.	
Владеть	навыками составления кадровой отчетности	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике			
Знать	основы анализа экономических показателей деятельности организации	**Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен** 1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении. 2. Управление конфликтами в организации. 3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину. 4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Линейное, функциональное и штабное управление. 5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений. 6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину 7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга. 8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента». 9. Административная школа управления. 10. Поведенческие науки в менеджменте. 11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система 12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями. 13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана.	Планирование и прогнозирование показателей по труду

		14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы. 15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем. 16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. 17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика. 18. Сущность и содержание кадрового планирования. 19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора. 20. Деловая оценка и организация аттестации персонала. 21. Сущность и виды профориентации. 22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности. 23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения. 24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. 25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом. 26. Научная организация труда. Нормирование труда. 27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места. 28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм. 29. Высвобождение персонала. Виды увольнения. 30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры. 31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность. 32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. 33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан. 34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров. 36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации). 37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации	

		труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение). 38. Инновационные подходы к построению системы мотивации. 39. Сущность грейдинга. 40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)	
Уметь	применять на практике результаты анализа показателей по труду	Задание. Покажите взаимосвязь (в виде схемы или таблицы) между предметами и типами социально-трудовых отношений. Задание. Проанализируйте приведенные показатели качества трудовой жизни и укажите, какими индикаторами можно было бы их дополнить. Высокое качество трудовой жизни характеризуется такими показателями: 1. Работа должна быть интересной для конкретного работника. 2. Должны быть созданы условия для беспрерывного обучения, постоянного профессионального роста и развития способностей работника. 3. Вознаграждение и определение работы должны быть справедливыми. 4. Условия работы должны отвечать санитарно-гигиеническим нормам. 5. Надзор со стороны руководства должен быть минимальным. 6. Работники должны принимать участие в принятии решений, которые касаются их работы.	
Владеть	навыками разработки и экономического обоснования мероприятий	Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ 1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации). 2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации). 3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере). 4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере). 5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере). 6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере). 7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере). 8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере). 9. Организация труда персонала (на примере). 10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере). 11. Управление конфликтами на предприятии (на примере). 12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере). 13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере)	

		14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере). 15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере). 16. Особенности организации процесса мотивации персонала (на примере). 17. Аудит эффективности системы управления персоналом (на примере). 18. Управление стрессами в организации. 19. Деловая оценка персонала и распределение полномочий между сотрудниками предприятий (на примере). 20. Формирование и реализация политики мотивации персонала в условиях кризиса (на примере). 21. Основные направления повышения эффективности труда персонала организации (на примере). 22. Политика заработной платы в организации и ее эффективность. 23. Совершенствование организации заработной платы работников бюджетной сферы. 24. Повышение эффективности использования трудового потенциала в организации. 25. Управление производительностью труда на предприятии. 26. Методы планирования персонала в организации. 27. Организация и оплата труда на малых предприятиях. 28. Организация труда на предприятии и пути ее совершенствования. 29. Развитие кадров в системе управления персоналом. 30. Формирование и оценка затрат на персонал в организации. 31. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда. 32. Трудовой потенциал организации, направления его развития и эффективного использования. 33. Рабочее время и организация его эффективного использования на предприятии. 34. Нормирование труда как элемент системы управления трудом в организации. 35. Система организации труда на предприятии и ее развитие. 36. Изучение затрат рабочего времени и трудовых процессов: методы и организация проведения. 37. Внедрение совмещения профессий (функций) в организации и оценка его эффективности. 38. Совершенствование организации рабочих мест на предприятии (различных категорий персонала) 39. Условия труда в организации: анализ состояния и влияния на работоспособность и эффективность труда.	

		40. Аттестация рабочих мест: проведение и использование результатов. 41. Оценка уровня организации труда на предприятии. 42. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии. 43. Анализ состояния и направления совершенствования организации работы по нормированию труда на предприятии. 44. Практика нормирования труда в организациях непроизводственной сферы. 45. Поиск и отбор персонала при найме: методика и практика. 46. Качество рабочей силы организации: оценка, динамика, резервы повышения. 47. Планирование и прогнозирование потребности в персонале: количественный и качественный аспект. 48. Управление социально-трудовой адаптацией. 49. PR в системе управления персоналом (на примере). 50. Использование методов социологических исследований в управлении социально-трудовыми процессами. 51. Маркетинг социально-трудовой сферы. 52. Аттестация персонала по международным стандартам (на примере). 53. Оптимизация численности персонала (на примере). 54. Совершенствование работы по сокращению текучести и закреплению кадров (на примере). 55. Совершенствование оценки затрат на персонал (на примере). 56. Пути снижения производственного стресса в процессе адаптации персонала (на примере). 57. Планирование и развитие карьеры. 58. Пути совершенствования системы профессионального обучения на предприятии. 59. Роль организационной культуры в формировании стабильного коллектива. 60. Формирование корпоративной культуры и ее роль в управлении персоналом. 61. Совершенствование технологии социально-профессиональной адаптации в организации. 62. Влияние кадровой политики на повышение эффективности работы организации. 63. Разработка организационного проекта системы управления персоналом. 64. Совершенствование регламентации труда персонала. 65. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале. 66. Совершенствование найма и отбора. 67. Организация процесса деловой оценки персонала. 68. Организация управления адаптацией персонала. 69. Организация системы обучения и развития персонала.	

		70. Организация системы обучения персонала. 71. Организация проведения аттестации персонала. 72. Совершенствование управления деловой карьеры персонала. 73. Совершенствование управление кадровым резервом. 74. Совершенствование стимулирования трудовой деятельности персонала. 75. Создание мотивационной среды на предприятии. 76. Управление персоналом в условиях подвижной среды. 77. Управление персоналом предприятия в условиях конкуренции.	
Знать	показатели оценки эффективности использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов предприятия (организации); методы экономических расчетов расходов и доходов предприятия (организации)	**Перечень теоретических вопросов к экзамену:** 1. 1. Предмет и задачи курса. 2. Система показателей производственно-хозяйственной деятельности предприятия. 2. Предпринимательские права и обязанности предприятия. 3. Классификация предприятий. Признаки классификации. 4. Производственные связи предприятия. 5. Финансовые связи между предприятиями. 6. Структура основных фондов. 7. Оценка и учет основных фондов. 8. Порядок формирования ремонтного фонда. 9. Износ и амортизация основных фондов. 10. Производственная мощность предприятия. 11. Показатели использования основных фондов. 12. Оборотные средства. Структура оборотных средств. 13. Нормирование оборотных средств. Общие понятия и способы нормирования. 14. Показатели эффективности использования оборотных средств и пути ускорения их оборачиваемости. 15. Логистика предприятия. 16. Трудовые ресурсы предприятия: количественная и качественная характеристика. 17. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов. 18. Заработная плата: сущность, функции. Формы оплаты труда. 19. Себестоимость продукции и ее структура. 20. Классификация затрат. Признаки классификации. 21. Калькулирование себестоимости. 22. Основные источники снижения себестоимости. 23. Сущность и виды прибыли. 24. Основные функции прибыли. 25. Способы получения прибыли. 26. Направления использования прибыли. 27. Рентабельность предприятий. 28. Ценовая политика предприятия.	Экономика организации

		29. Источники формирования имущества предприятия. 30. Инвестиции. Экономическая эффективность капитальных вложений. Основные методы ее определения. 31. Экономическая и функциональная стратегии, их типы, факторы выбора. 32. Разработка маркетинговой и товарной стратегии, теория оптимального объема выпуска продукции. 33. Виды деятельности организаций. 34. Производственное планирование: понятие, цели, содержание. 35. Бизнес – план организации, понятие, структура. 36. Оценка эффективности хозяйственной деятельности и состояние баланса организации. 37. Стандарты и системы качества. 38. Инновационная политика: понятие, цели. 39. Эффективность производства и эффективность инвестиционных затрат. 40. Виды эффективности капитальных вложений, срок окупаемости, порядок расчета и нормативы.	
Уметь	оценивать эффективность использования ресурсов предприятия (организации); использовать методы расчета себестоимости продукции, доходов и расходов предприятия (организации)	***Примерные практические задания для экзамена:*** 1.Длительность оборота оборотных средств 30 дней, среднегодовой остаток оборотных средств- 2 000 т.руб., Определить сколько оборотов совершат оборотные средства в год, и какой объем реализованной продукции может получить предприятие. 2. На СТО было проведено 520 автомобилей по ТО-2 и 4500 автомобилей по ТО-1. Общая численность ремонтных рабочих составила 98 человек, из них 64 человека было занято на ТО-2. Фонд отработанного времени всеми рабочими составил 175 000 часов. Определите трудоемкость проведения каждого вида обслуживания и среднюю трудоемкость одного обслуживания. 3. Рассчитайте коэффициенты экстенсивного, интенсивного и интегрального использования оборудования автотранспортного предприятия по данным: - плановый годовой фонд времени, час - 82 164, фактически отработано оборудованием, час – 93689. Часовая производительность одной единицы оборудования: по плану - 54 деталей, по факту - 46 деталей. По выполненным расчетам сделайте вывод, предложите мероприятия по более полному использованию оборудования. 4. Годовая трудоемкость работ по проведению ТО- 120 000 ч-час. Планируемый коэффициент повышения производительности труда - 1,05, эффективный фонд рабочего времени одного рабочего в год - 1800 час. Определить списочную численность рабочих для проведения ТО. 5. Годовой план проведения ТО-2 - 1080 единиц. Длительность проведения одного обслуживания 3 дня. Производственная себестоимость одного воздействия 15 000 руб. Коэффициент нарастания затрат 0,7. Определите норматив ремонтных материалов на складе. 6. Предприятие СТО выполняет согласно программе технических обслуживаний в год 5100, средняя трудоемкость одного обслуживания составила - 24 н-часа. Потери времени по уважительным причинам составляют в среднем 5% номинального фонда рабочего времени. Коэффициент выполнения норм выработки 1,1. Количество рабочих дней в году 300, продолжитель-	

		ность смены 8 часов. Определите потребную для предприятия численность ремонтных рабочих на планируемый год. 7. Основные производственные фонды на начало года - 12 000 т.руб. Поступило основных фондов в отчетном году - 1 200 т.руб. Выбыло основных фондов в отчетном году - 800 т.руб. Износ основных фондов составил - 6 000 т.руб. Определить коэффициенты: износа, годности, выбытия и обновления основных фондов. 8. Основные фонды на начало года - 24 000 т.руб. Поступили основные фонды с 1 апреля текущего года - 1 800 т.руб. Выбыли основные фонды с 1 сентября текущего года - 1 400 т.руб. Определить среднегодовую стоимость основных производственных фондов. 9. Длительность оборота оборотных средств - 30 дней, среднегодовой остаток оборотных средств- 2 000 т.руб. Определить сколько оборотов совершат оборотные средства в год, и какой объем реализованной продукции может получить предприятие.	
Владеть	расчета показателей производственно-хозяйственной деятельности предприятия; расчета показателей эффективности использования ресурсов предприятия (организации)	***Примерные практические задания для экзамена:*** 1. Амортизационные отчисления по объекту основных фондов начисляются с... - месяца, следующего за месяцем принятия его на учет - 01.01 года, следующего за годом введения его в эксплуатацию - 1 числа квартала, следующего за кварталом принятия его на учет - месяца введения его в эксплуатацию 2. В зависимости от роли продукции производимой в процессе производства персонал предприятия подразделяется на ... - рабочих основных и вспомогательных цехов - персонал основной деятельности и непромышленных подразделений - рабочих и служащих - списочный и явочный 3. В расчет стоимости реализованной продукции НЕ включается стоимость... - остатков готовой продукции на начало периода - товарной продукции - остатков готовой продукции на конец периода - валовой продукции 4. В состав оборотных средств предприятия входят... - только производственные запасы - незавершенное производство, готовая продукция на складе - запасы материалов, запасных частей, топлива, готовой продукции на складе - оборотные фонды и фонды обращения 5. Действия предприятия по достижению поставленных целей посредством установления цен и с учетом жизненного цикла товара, называется ... - методом ценообразования - способом ценообразования - стратегией ценообразования	

		- товарной политикой 6. Затраты на содержание и эксплуатацию здания управления относятся к _____ расходам. - общехозяйственным - общезаводским - цеховым - производственным 7. Исходной ценой формирования всей цепочки установления цены на товары является... - розничная цена - свободная отпускная цена - торговая наценка - оптовая цена предприятия 8. К вспомогательному производству на предприятии относится - сборочный цех - транспортный цех - цех механообработки - ремонтное хозяйство 9. К непроизводственным основным фондам относятся - ремонтное хозяйство - электростанция - котельная на балансе предприятия - детский сад на балансе предприятия 10. К относительным показателям эффективности производственной деятельности предприятия относятся показатели... - рентабельности - финансовой устойчивости - ликвидности - деловой активности 11. К пассивной части основных средств относятся - станки и оборудование - производственные транспортные средства - здания и сооружения - рабочие машины и оборудование 12. К постоянным расходам относятся такие статьи затрат, как... - покупные полуфабрикаты - амортизация здания - затраты на электроэнергию - заработная плата рабочих-сдельщиков и отчисления на социальные нужды 13. Коэффициент, определяемый отношением количества работников, принятых на работу за данный период, к среднесписочной численности работников за тот же период, называется коэффициент _кадров.	

		- текучести - приема - выбытия - постоянства 14. Оборотные средства предприятия, обеспеченные целевым бюджетным финансированием, называются _____ оборотными средствами. - нормируемыми - собственными - заемными - привлеченными 15. Основные средства в стоимостном виде могут учитываться по - первоначальной, восстановительной, трудовой стоимости - первоначальной, восстановительной и остаточной стоимости - натуральной, восстановительной, трудовой стоимости - восстановительной, первоначальной, дисконтированной стоимости 16. Первоначальная стоимость группы объектов на 1 января составляла 160 тыс. руб. срок службы 10 лет. Определить сумму начисленной амортизации, если срок фактической эксплуатации 3 года. - 16 тыс.р - 64 тыс.р - 48 тыс.р - 10 тыс.р 17. По степени зависимости от объемов выпускаемой продукции затраты бывают... - условно-постоянные и условно-временные - простые и комплексные - прямые и косвенные - экономические и технологические 18. Повременная оплата труда зависит от - количества отработанного времени - времени пребывания на предприятии - количества произведенной продукции за единицу времени - количества произведенной продукции 19. Предприятие повысило коэффициент сменности работы оборудования, при этом показатель фондоотдачи.... - повысится - не зависит от изменения коэффициента сменности - останется без изменения - понизится 20. Прибыль от реализации продукции формируется - разность выручки от реализации продукции и операционных доходов и расходов	

		- разность выручки от реализации продукции и себестоимости продукции - выручка от реализации продукции за вычетом коммерческих расходов - разность между объемом валовой продукции и себестоимостью по смете затрат на производство 21. Производительность труда (выработка) рабочих выражается в показателях ... - натуральных, условно-натуральных, стоимостных, трудовых - стоимостных, нормативных, натуральных - человеко-часах, человеко-днях - только стоимостных и натуральных 22. Сдельная заработная плата НЕ зависит от... - разряда рабочего - объема отработанного времени - объема выполненных работ - сдельной расценки 23. Средства предприятия, вложенные в запасы готовой продукции, товары отгруженные, но неоплаченные, а также средства в расчетах и денежные средства в кассе и на счетах, называются ... - нормируемыми фондами - оборотными фондами - фондами обращения - основными фондами 24. Текучесть кадров на фирме (предприятии) определяется - соотношением принятых работников и их среднегодовой численности - коэффициентом выбытия кадров - коэффициентом сменности - соотношением различных категории работников в обшей их численности 25. Точка безубыточности производства и реализации продукции показывает... - такой объем продаж, при котором фирма покрывает все постоянные и переменные затраты, не имея прибыли - объем продаж, при котором фирма имеет минимальные затраты по производству и реализации продукции - объем продаж, обеспечивающий фирме максимальную прибыль - объем продаж, при котором фирма имеет максимальные затраты по производству и реализации продукции 26. Увеличение объема товарной продукции предприятия свидетельствует об... - увеличении фондоемкости - снижении фондоемкости - увеличении фондовооруженности - снижении фондоотдачи 27. Увеличение фондоемкости продукции предприятия свидетельствует об...	

		- улучшении использования основных фондов - ухудшении использования производственных запасов - улучшении использования производственных запасов - снижении эффективности использования основных фондов 28. Физический износ основных средств определяет.. - отставание основных средств по техническим характеристикам и экономической эффективности - интенсивное использование основных средств -потерю технико-эксплуатационных свойств в результате их использования и атмосферных процессов - эксплуатацию основных средств с повышенными нагрузками	
Знать	– методики расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду;	**Вопросы к экзамену:** 1. Факторы производства. Рынок ресурсов: особенности их экономического анализа	Экономическая теория
Уметь	- использовать расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду в своей профессиональной деятельности	**Тест** Полная занятость - это занятость при: Выберите один ответ: a. все ответы верны b. равенстве спроса и предложения рабочей силы c. естественной безработице d. 100% занятости всего трудоспособного населения e. равенстве спроса и предложения рабочей силы и естественной безработице Появление фрикционной безработицы связано с: Выберите один ответ: a. временем, необходимым для поиска новой работы b. падением совокупного спроса c. недостаточной квалификацией безработных d. высокой реальной заработной платой Не включаются в состав рабочей силы (2 отв.): Выберите один или несколько ответов:	

		a. безработные b. уволенные по инвалидности c. студенты дневной формы обучения d. находящиеся в отпусках В условиях полной занятости уровень циклической безработицы должен быть: Выберите один ответ: a. больше чем уровень естественной безработицы b. равен естественной безработице c. равен 0 d. равен добровольной безработице К последствиям безработицы не относится: Выберите один ответ: a. уменьшение доходов населения b. разрушение психического и физического здоровья человека c. обострение социальных и политических проблем d. уменьшение денежной массы в экономике	
Владеть	- навыками расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду.	Задача 1. Известно, что при L = 30 достигается максимум среднего продукта труда, и такое количество ресурса позволяет фирме произвести 120 единиц продукции. Каким будет предельный продукт труда, если занято 29 единиц труда?	
Знать	основы анализа экономических показателей деятельности организации	**Перечень теоретических вопросов к зачету:** 1. Население в системе субъектно-объектных аспектов региональной политики России. 2. Трудовые ресурсы России и их рациональное использование. 3. Формирование государственности современной России и суверенизация ее субъектов. 4. История формирования и функционирование федеральных округов. 5. Концептуальные основы элитологии и природа региональной политической власти. 6. Типология политических региональных элит.	Регионоведение

		7. Концептуальные основы приграничного сотрудничества и характеристика российских приграничных районов. 8. Приграничное сотрудничество РФ с зарубежными странами. 9. Государства как основные акторы современной мировой политической системы и их типологизация. 10. Глобальные межправительственные организации как акторы современной мировой политической системы. 11. Региональные межправительственные организации как акторы современной мировой политической системы. 12. Международные неправительственные организации как акторы современной мировой политической системы и их типологизация. 13. Основные организационно-правовые принципы взаимодействия акторов современной мировой политической системы. 14. Регионализация современных международных отношений. 15. Современные региональные группировки. 16. Современные региональные конфликты и пути их преодоления. 17. Основы современного экономического районирования России. 18. Центральная Россия в региональной структуре РФ 19. Северо-Запад России в региональной структуре РФ. 20. Русский Север в региональной структуре РФ. 21. Центральное Черноземье в региональной структуре РФ. 22. Поволжье в региональной структуре РФ. 23. Северный Кавказ в региональной структуре РФ. 24. Урал в региональной структуре РФ. 25. Сибирь в региональной структуре РФ. 26. Забайкалье и Дальний Восток в региональной структуре РФ. 27. Территориальная организация хозяйства России в условиях становления рыночных отношений. *28.* Закономерности, принципы и факторы размещения производительных сил России	
Уметь	применять на практике результаты анализа показателей по труду	***Примерные практические задания для зачета:*** 1. Проанализируйте структуру и динамику бюджета г. Магнитогорска (за последние три года). Определите, насколько бюджет города зависит от межбюд-	

		жетных трансфертов. 2. Проанализируйте структуру и динамику бюджета Челябинской области за последние три года. Зависит ли бюджет области от межбюджетных трансфертов.	
Владеть	навыками разработки и экономического обоснования мероприятий	**Примерный перечень тем для самостоятельной работы:** 1. Особенности развития Центрального региона РФ 2. Экономико-географические аспекты развития Волго-Вятского региона Российской Федерации 3. Особенности экономического развития Поволжского региона 4. Центрально-Черноземный регион. Особенности развития 5. Особенности развития Уральского региона России 6. Экономико-географические аспекты Западной Сибири 7. Экономико-географические аспекты Восточной Сибири 8. Особенности развития Дальневосточного региона РФ 9. Северо-Кавказский регион. Экономический аспект 10. Особенности развития Северного региона России 11. Экономико-географический аспект развития Северо-Западного региона Российской Федерации **Общая характеристика хозяйства экономического района** 1. Размеры хозяйства района и уровень его экономического развития (валовой продукт) в сравнении с другими районами. Уровень экономического развития определяется величиной ВВП на душу населения. Экономический рост измеряется темпами прироста ВВП за год (всего или на душу населения): $$Экономический\quad рост = \frac{Реальный\quad ВВП\quad 2007г - Реальный\quad ВВП\quad 2006г}{Реальный\quad ВВП\quad 2006г} \quad (1)$$ 2. Для экономического роста важное значение имеют как материальные ресурсы (сырье, капитал), так и людские ресурсы (рабочая сила). В контрольной работе необходимо отразить состояние регионального рынка труда. В рамках этой работы необходимо отразить динамику численности трудовых ресурсов за последние годы, показать распределение трудовых ресурсов по видам деятельности и по секторам экономики за последние пять лет. Следует дать характеристику и динамику уровня образования занятого населе-	

		ния региона, процент населения, занятого умственным (физическим) трудом, отразить уровень безработицы. $Уровень \quad безработицы = \frac{количество \quad безработных}{численность \quad рабочей \quad силы} * 100\%$ (2) В состав рабочей силы входят как занятые так и безработные, но активно ищущие работу. В состав рабочей силы не входят: дети до 16 лет, студенты (дневных отделений), надомники, не работающие пенсионеры, лица, находящиеся в длительной изоляции. Безработица выше естественного уровня (5,5-6 %) влечет за собой крупные экономические и социальные издержки. «Цена» безработицы – потери ВВП. Кроме того, целесообразно отразить нравственное и духовное развитие: уровень преступности, самоубийств, психических расстройств и других социальных аномалий. Необходимо отразить намеченную на будущее государственную региональную политику в области труда и занятости. 3. Структура собственности в регионе. Следует указать долю валовой добавленной собственности, произведенной на приватизированных предприятиях, по отраслям хозяйства: а) промышленность, б) строительство, в) торговля, г) общественное питание, д) бытовое обслуживание, е) другие отрасли. При рассмотрении структуры собственности следует учитывать, что проведенная приватизация государственных предприятий отвечает целям экономической реформы в той степени, в какой она создает более действенные механизмы контроля и ответственности за результаты работы предприятий со стороны новых собственников, так как трудовые коллективы заинтересованы в «проедании» капитала, поскольку их доля дохода, получаемая через заработную плату, во много раз превышает долю, получаемую через дивиденды. 4. Финансовые показатели функционирования и развития экономики региона. Основным методом исследования финансовых связей региона является *разработка баланса кругооборота финансовых ресурсов в* виде сводного финансового баланса региона. Наличие такого баланса позволяет осуществить контроль за движением всех финансов в регионе и одновременно разрабатывать действенные мероприятия по стимулированию их рационального использования.	

		Сводный финансовый баланс региона должен охватывать все секторы финансового рынка, включая внебюджетные фонды, валютные ресурсы, сбережения населения, ресурсы кредитной системы – коммерческих банков, страховых компаний, инвестиционных фондов. Сводный финансовый баланс региона должен стать инструментом глубокого анализа финансового потенциала, который позволит выявить имеющиеся резервы, более активно мобилизовать инвестиции и использовать их с максимальной эффективностью на приоритетных направлениях. 5. Особые экономические зоны региона. 6. Рассчитать эффективность освоения отраслей в регионе, используя научные методы регионоведения.	
Знать	основы анализа экономических показателей деятельности организации	Ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная – преддипломная практика
Уметь	применять на практике результаты анализа показателей по труду	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики. Выполнение индивидуального задания на практику. Мероприятия по сбору фактического и библиографического материала, наблюдение, исследование и анализ по теме ВКР.	
Владеть	навыками разработки и экономического обоснования мероприятий	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ПК-15 владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации			
Знать	методы сбора информации	Перечень теоретических вопросов к зачету: 11. Скандинавская школа теории конкурентоспособности. 12. Конкурентоспособность как показатель развития экономической системы. 13. Варианты изменения конкуренции между фирмами.	Управление конкурентоспособностью персонала

		14. Факторы, влияющие на конкурентную борьбу. 15. Конкурентная среда бизнеса. Функции фирмы. Основные субъекты бизнеса: клиенты, контрагенты, конкуренты (прямые, условно-прямые, косвенные), общественность. 16. Виды рынков. Рыночные ниши: фундаментальная и реализованная. 17. Политика конкуренции и антимонопольное регулирование. 18. Методы регулирования конкуренции. 19. Состав конкурентного законодательства. Федеральный антимонопольный орган и территориальные органы, созданные в субъектах Российской Федерации. 20. Конкурентоспособность персонала.	
Уметь	применять на практике методы анализа внутренних и внешних факторов	***Примерные практические задания для зачета*** **Задача 1.** Конкурентный рынок труда характеризуется следующими функциями: Спрос: Ld = 230 – 40 · W; Предложение: Ls = 100 + 25 · W. Требуется: а) найти равновесную ставку заработной платы и занятость; б) оценить как повлияет на занятость и общий доход работающих установление государством обязательного минимума заработной платы в размере W = 2,5 дол. в час; в) показать решение на графике. **Задача 2** ***Исходные данные.*** Служба управления персоналом машиностроительного завода включает несколько функциональных подсистем. Среднесписочная численность работников завода 4300 человек. Состав функций для каждой подсистемы содержится в положении о службе управления персоналом. Полезный фонд рабочего времени одного работника 1940 ч. в год. Коэффициент дополнительных затрат времени, не учтенных в плановой трудоемкости - 1.15. Рассчитана годовая трудоемкость функций для каждой подсистемы службы управления персоналом:	

		- найма, отбора и учета персонала 11510 чел./ч.; - развития персонала 8230 чел./ч.; - планирования и маркетинга персонала 13600 чел./ч.; - разработки средств стимулирования труда и мотивации 10110 чел./ч.; - трудовых отношений 5108 чел./ч.; - условий труда 6120 чел./ч.; - социальной инфраструктуры 1380 чел./ч.; - юридических услуг 2070 чел./ч. ***Постановка задачи*** Рассчитайте плановую численность каждой подсистемы службы управления персоналом. **Задача 3** ***Исходные данные.*** Среднесписочная численность работников машиностроительного завода составляет 4300 человек. В аппарат управления завода входит единая служба управления персоналом, состоящая из отдельных функциональных подсистем. Службу возглавляет заместитель директора по персоналу, у которого имеется помощник по социальному развитию. Фактическая численность отдельных подсистем службы управления персоналом составляет: - найма, отбора и учета персонала 8 человек; - развития персонала 3 человека; - планирования и маркетинга персонала 9 человек; - разработки средств стимулирования труда и мотивации 7 человек; - трудовых отношений 3 человека; - социальной инфраструктуры 8 человек; - юридических услуг 1 человек; - условий труда 5 человек. ***Постановка задачи*** 6. Определите общую численность службы управления персоналом ма-	

		шиностроительного завода. 7. Рассчитайте долю работников службы управления персоналом в общей численности работников завода. Сравните полученный показатель со средними данными отечественных и зарубежных компаний. 8. Рассчитайте, сколько работников завода приходится на одного служащего по управлению персоналом (т.е. «норму обслуживания»). Сравните с зарубежными данными. 9. Проанализируйте, какие факторы влияют на численность работников и состав звеньев службы управления персоналом завода. 10. Сравните фактическую численность каждой подсистемы с плановой, рассчитанной в 1 задаче. Разработайте мероприятия по сокращению работников в подсистемах службы управления персоналом завода либо по их дополнительному привлечению. **Задача 4** ***Описание ситуации*** Молодой специалист, закончивший вуз по специальности «Менеджмент», прочитал в газете объявление о наборе в организацию специалистов его профиля, В объявлении излагается просьба составить резюме и представить его работодателю. ***Постановка задачи*** Составьте свое резюме на замещение должности менеджере по персоналу**.** **Задача 5** *Постановка задачи* Подготовить один из пунктов плана НОТ (по выбору студентов). *Методические указания* **Научная организация труда** (НОТ), процесс совершенствования организации труда на основе достижений науки и передового опыта. В планах НОТ предусматриваются такие разделы, как производственная эстетика и культура труда, план повышения квалификации и образования, мероприятия по передаче передового опыта, баланс использования рабочего времени	

		исполнителей и оборудования, анализ развития творческих способностей и так далее. **Описание 6 ситуации** Менеджер вступил в первую фазу служебного пути в 25 лет. Преемник должен сменить его в конце восьмой фазы служебного пути. ***Постановка задачи*** В каком возрасте будут находиться менеджер и его преемник в момент ухода в отставку менеджера? В каком возрасте преемник достигнет поры готовности, если он сменит менеджера в конце шестой фазы? **Описание ситуации 7 «Оценка результативности деятельности человеческих ресурсов организации»** В отделе маркетинга крупного промышленного предприятия работает восемь человек. С целью повышения эффективности их труда, осуществления целенаправленной кадровой политики в области материального и морального стимулирования сотрудников, проведения аттестации, организации служебного продвижения и повышения квалификации предпринята оценка результатов Труда и деловых качеств работников. Для этого используется интегральный коэффициент, комплексно учитывающий такие показатели, как профессиональнее и личные качества, уровень квалификации, сложность работ и результаты труде». **Исходные данные** для расчета комплексной оценки результатов труда и деловых качеств работников отдела маркетингу приведены в таблице и методических указаниях к данной ситуации. ***Постановка задачи*** 1. Оцените профессиональные и личные качества сотрудников отдела маркетинга. 2. Оцените уровень квалификации работников. 3. Оцените сложность выполняемых работ. 4. Оцените результаты труда.	

5. Дайте комплексную оценку результатов труда и деловых качеств работников отдела маркетинга.

6. По итогам комплексной оценки разработайте предложения по премированию лучших сотрудников, изменению уровня должностного оклада, должностному продвижению работников, улучшению расстановки и рациональному использованию работников отдела, повышению квалификации сотрудников отдела.

Таблица 1

№	Должность, Ф.И.О.	Степень достижения признаков, определяющих профессиональные и личные качества 1 2 3 4 5	Уровень образования	Стаж работы по спец. (лет)	Степе ления ков, резул да
1.	Нач. отдела Иванов Н.М.	1.25 1.25 1.0 1.25 1.0	высшее	12	1.25
2.	Гл. специалист Ларин	1.25 1.25 1.25 1.25 1.0	высшее	18	1.0
3.	Ведущ. спец-т	1.25 1.25 1.0 1.0 1.25	высшее	10	1.25
4.	Спец-т 1 катег. Суш-	1.25 1.0 1.25 1.25 1.0	высшее	7	1.0
5.	Слец-т 1 катег.	1.25 1.25 1.0 1.25 1.0	высшее	6	1.25
6.	Спец-т 2 катег. Сахарова З.К.	1.0 1.0 1.25 0.75 1.0 1.0	нез. выс. (5 курс)	3	1.0 0.75
7.	Спец-т 2 катег. Алексеев Н.И.	1.25 1.25 1.0 1.0 1.0 1.25	нез. выс. (4 курс)	3	1.25 1.0
8.	Спец-т 2 катег. Зуева С.В.	1.0 1.0 0.75 0.75 1.0 0.75	среднее спец	2	1.0 1.0

Тестовые задания

Владеть	навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов организации	Выполнение контрольной работы

Знать	методы сбора информации	***Теоретические вопросы для самостоятельного изучения*** 1. Бизнес-план инвестиционного проекта. 2. Выбор руководителя проекта: основные требования. 3. Жизненный цикл проекта. 4. Завершение и оценка проекта. 5. Историческая последовательность становления проектного управления. 6. Классификация проектов. 7. Командообразование в проектном менеджменте. 8. Контроль и регулирование в управлении проектами. 9. Маркетинг проекта. 10. Менеджмент качества проекта. 11. Методологические подходы к управлению проектами. 12. Методы управления проектами. 13. Новые методы управления материально-техническим обеспечением – логистика. 14. Организационные структуры управления проектами. 15. Организация офиса проекта. 16. Организация эффективной деятельности команды проекта. 17. Основные понятия проектного менеджмента. 18. Основные требования к проектам. Проблемы обеспечения качества проекта. 19. Основные этапы развития проектной группы. 20. Особенности проектного менеджмента в современных российских условиях.	Проектная деятельность
Уметь	применять на практике методы анализа внутренних и внешних факторов	***Примерные индивидуальные домашние задания (ИДЗ):*** 1. Проектирование как целостный процесс 2. Историко-культурные источники развития проектирования Технология управления проектной деятельности. Проектная деятельность как средство развития умений и навыков 3. Проектирование нового содержания технологий, методик обучения. Субъекты проектной деятельности. Логика организации проектной деятельности в образовательном процессе 4. Индивидуальный проект	
Владеть	навыками сбора информации для анализа внутрен-	***Примерные темы аудиторных практических работ*** 1. Организация группового проекта	

	них и внешних факторов организации	2. Источники информации. Поиск информации. Работа с информацией	
Знать	– виды статистических величин ,основные определения и понятия теоретической статистики; – методы исследований, используемых статистике;	– Статистика как общественная наука. Роль статистики в познании. Связь статистики с другими экономическими науками. – Объект статистических исследований. Задачи. Организация статистики в РФ. Международное сотрудничество в области статистики. Порядок предоставления и её виды. – Статистическое наблюдение. Формы наблюдения. Виды наблюдения. Подготовительные работы к наблюдению. Контроль данных. Приемы первичной обработки данных. – Сводка, ее задачи и значение. – Группировка и ее принципы. – Виды группировок. Принципы выбора группировочных признаков. – Статистические таблицы. Элементы таблиц. – Виды таблиц. Их значение и практическое применение. – Понятие об индексах, виды индексов.. – Агрегатный индекс. Принципы построения агрегатных индексов объема и индексов качественных показателей. – Цепной метод исчисления индексов и условия его применения. – Агрегатные индексы с переменными и постоянными весами. Взаимосвязь индексов. Использование индексного метода при анализе изменения сложных показателей. Схема разложения абсолютного прироста по факторам. – Относительные величины, их значение и формы выражения. Виды относительных величин.(выполнение плана, динамики, структуры, координации, сравнения – Средние величины как способ выражения характерного уровня признака однородной совокупности. – Виды средних величин и способы их вычисления. Взвешенные средние. Мода и медиана: способ их вычисления. Средняя геометрическая, прогрессивная, хронологическая и их применение в экономическом анализе и планировании. – Вариационный ряд, его построение. – Показатели вариации. – Правило сложения дисперсий. – Понятие о выборочном наблюдении. Причины и условия применения выборочного наблюдения. – Генеральная и выборочная совокупность, их характеристики.. – Способы отбора, обеспечивающие репрезентативность выборки. Классификация способов формирования выборочной совокупности.. – Малые выборки и оценка их результатов. – Моментные и интервальные ряды динамики.	Статистика

		– Показатели динамики, их экономический смысл и наглядное представление. – Методы анализа рядов динамики. – Виды и формы взаимосвязей, различаемые статистикой. Роль качественного анализа в изучении связей. – Корреляционный анализ и коэффициент корреляции. Формы связи. . Построение уравнений регрессии. Оценка предсказательной	
Уметь	– выявлять и анализировать тенденции изменения социально-экономических показателей самостоятельно или с применением специальной литературы; – обобщать полученные результаты – проводить статистические наблюдения, выявлять взаимосвязи между признаками в рядах распределения и динамических рядах; – самостоятельно приобретать знания в области новых методов статистических исследований – корректно выражать и аргументированно обосновывать положения предметной области знания.	1.1. Назовите в качестве примера сферы общественной жизни, изучаемые статистикой. 1.2. Сформулируйте определение статистики как науки и дайте ему соответствующее обоснование. 1.3. Дайте характеристику основным чертам определения предмета статистики: а) Почему статистика является общественной наукой? б) Почему статистика изучает количественную сторону общественных явлений в связи с их качественным содержанием? в) Почему статистика изучает массовые явления? г) Почему каждое статистическое исследование должно опираться на изучение всех относящихся к данному вопросу фактов? 1.4. К каким видам (количественным или атрибутивным) относятся следующие признаки: а) количество работников на фирме; б) родственные связи членов семьи; в) пол и возраст человека; г) социальное положение вкладчика Сбербанка; д) этажность жилых помещений; е) количество детей в семье; ж) розничный товарооборот торговых объединений. 1.5. Укажите, какие совокупности можно выделить в высшем учебном заведении для статистического изучения? 1.6. Укажите, какие можно выделить статистические совокупности кредитных учреждений; сферы потребительского рынка; крестьянских хозяйств. 1.7. Какими количественными и атрибутивными признаками можно охарактеризовать совокупность студентов вуза? 1.8. Исследуется совокупность коммерческих банков Москвы. Какими количественными и качественными признаками можно ее охарактеризовать? 1.9. Назовите наиболее существенные варьирующие признаки, характеризующие студенческую группу. 1.10. Назовите основные факторные признаки, определяющие вариацию успеваемости студентов. 1.11. Какими показателями можно охарактеризовать совокупность жителей города? 1.12. Приведите перечень показателей, которыми можно было бы при статистическом обследовании полно охарактеризовать следующие явления: а) население;	

		б) потребительский рынок; в) промышленность; г) транспорт и связь. Для этой цели используйте сайт http://www.gks.ru 1.13. Назовите варьирующие и неварьирующие признаки у людей, фермерских хозяйств. 1.14. Найдите на сайте http://www.gks.ru соответствующие данные и сравните половой состав населения России 1970, 1979 и 1989, 2000, 2006. Какие выводы на основании этого сравнения можно сделать о половой структуре населения России и тенденциях ее изменения? 1.15. Какими признаками - прерывными или непрерывными - являются: а) численность населения страны; б) количество браков и разводов; в) производство продукции легкой промышленности в стоимостном выражении; г) капитальные вложения в стоимостном выражении; д) процент выполнения плана реализованной продукции; е) число посадочных мест в самолете; ж) урожайность зерновых культур, в центнерах с га. 1.16. К каким видам (качественным или количественным) следует отнести следующие признаки: а) тарифный разряд рабочего; б) балл успеваемости; в) форма собственности; г) вид школы (начальная, неполная средняя и т.д.); д) национальность; ПРИМЕРНЫЕ ТЕСТЫ 1. Объектом изучения в статистики являются: A. Массовые явления и процессы; B. Тенденции динамики экономических показателей; C. Количественная закономерность. 2. Статистика изучает количественную сторону явлений с учетом их качественных особенностей: A. Да; B. Нет; C. Иной ответ. 3. Статистика изучает качественные особенности явлений, иллюстрируя их количественными характеристиками A. Да; B. Нет; C. Иной ответ. 4. Элемент (единица) совокупности – это:	

		A. Признак совокупности; B. Элемент математического множества; C. Носитель информации; D. Элемент таблицы Менделеева. 5. Статистическая совокупность – это: A. Совокупность статистических показателей, отражающая взаимосвязи, которые объективно существуют между явлениями; B. Совокупность объектов или явлений социально-экономической жизни общества, объединенных некой качественной основой, общей связью, но отличающихся друг от друга отдельными признаками; C. Конкретные числовые значения статистических показателей. 6. Признак – это: A. Изменение величины либо значения признака; B. Качественная особенность единиц совокупности, выражающая свойство явления; C. Первичный элемент статистической совокупности. 7. Основными разделами статистической науки является: A. Математическая статистика; B. Теория вероятности; C. Промышленная статистика; D. Общая теория статистики. 8. Однородная статистическая совокупность – это A. Любое предметное множество явлений природы и общества; B. Множество элементов, обладающих общими признаками; C. Реально существующее множество однородных элементов, обладающих общими признаками и внутренней связью; D. Математическое множество 9. Статистической группировкой называется: A. Разделение совокупности на группы по определенным существенным признакам; B. Собирание статистических данных по определенным объектам, группам, признакам и т.п.; C. Изложение результатов сводки в виде таблицы. 10. Виды группировок в зависимости от задач исследования: A. Простые, комбинационные; B. Первичные и вторичные; C. Типологические, структурные, аналитические;	

		D. Атрибутивные, количественные. 11. По числу группировочных признаков различают группировки: A. Атрибутивные и количественные; B. Аналитические и структурные; C. Простые и комбинационные; D. Структурные и типологические. 12. Интервалы, имеющие одну какую-нибудь границу, верхнюю или нижнюю, являются интервалами: A. Открытыми; B. Закрытыми; C. Интервальными. 13. При характеристике отношения мужского населения России к трудовой деятельности построена следующая группировка: 0-15 лет - лица нетрудоспособного возраста 16-18 лет - лица полурабочего возраста 19-59 лет - лица рабочего возраста 60-69 лет - лица полурабочего возраста 70 лет и старше - лица нетрудоспособного возраста В ней применены: A. Равные интервалы; B. Прогрессивно-возрастающие; C. Специализированные. 14. Статистическая группировка и ряд распределения - это различные понятия: A. Да; B. Нет. C. Нет ответа. 15. Что содержит ряд распределения? A. Группы территорий; B. Классовую структуру; C. Значения варьирующего признака и частоты; D. Групповые средние. 16. Индекс производительности труда равен 1,25. Как изменилась производительность труда в отчетном периоде по сравнению с базисным? A. повысилась на 25%; B. снизилась на 20%; C. повысилась в 1,25 раза; D. повысилась на 20%. 17. Укажите, какой из индексов является общим индексом цен:	

		A. $I = \frac{\sum p_1 q_1}{\sum p_0 q_0}$; B. $I = \frac{\sum q_1 p_0}{\sum q_0 p_0}$; C. $I = \frac{\sum p_1 q_1}{\sum p_0 q_1}$; D. $I = \frac{\sum p_0 q_1}{\sum p_1 q_1}$. 18. Укажите, какой из индексов является общим индексом производительности труда: A. $I = \frac{\sum t_1 q_1}{\sum t_0 q_0}$; B. $I = \frac{\sum t_0 q_0}{\sum t_1 q_1}$; C. $I = \frac{\sum t_0 q_1}{\sum t_1 q_1}$; D. $I = \frac{\sum t_1 q_1}{\sum t_0 q_1}$. 19. Укажите, какой из индексов является общим индексом себестоимости: A. $I = \frac{\sum z_1 q_1}{\sum z_0 q_0}$; B. $I = \frac{\sum q_0 z_0}{\sum q_1 z_0}$;	

C. $I = \frac{\sum z_0 q_1}{\sum z_0 q_0}$;

D. $I = \frac{\sum z_1 q_1}{\sum z_0 q_1}$.

20. Укажите, какой из индексов является среднеарифметическим взвешенным индексом физического объема реализации, тождественным агрегатной форме:

A. $I = \frac{\sum p_0 q_0}{\sum \frac{p_0 q_0}{i_q}}$;

B. $I = \frac{\sum i_q p_0 q_0}{\sum p_0 q_0}$;

C. $I = \frac{\sum p_1 q_1}{\sum \frac{p_1 q_1}{i}}$;

D. $I = \frac{\sum i_q q_1 p_1}{\sum q_1 p_1}$.

1. Показатели, выражающие размеры, объем, уровни социально-экономических явлений и процессов, являются величинами:

A. Абсолютными;
B. Относительными.
C. Средними.

2. Показатели, выражающие числовые соотношения, присущие конкретным социально-экономическим явлениям, являются величинами:

A. Абсолютными;
B. Относительными.
C. Средними.

3. Абсолютные величины могут выражаться в единицах измерения:

A. Натуральных и условно-натуральных;

		B. Трудовых и денежных; C. Отвлеченных. 4. Средняя величина представляет собой: A. Уровень признака в расчете на единицу совокупности; B. Наиболее распространенное значение признака; C. Значение признака, находящееся в середине ранжированной совокупности. 5. Совокупность по которой рассчитывается средняя, должна быть: A. Упорядоченной; B. Однородной; C. Подчиняться закону нормального распределения. 6. Средняя величина отражает: A. Типичный уровень признака в совокупности; B. Индивидуальные особенности всех значений признака; C. Отклонения значений признака от типичного уровня. 7. Исходное соотношение средней представляет собой: A. Отношение объема признака к объему совокупности; B. Отношение объема совокупности к объему признака; C. Разность между объемом признака и объемом совокупности. 8. . Одним из основных показателей вариации является: A. дисперсия; B. коэффициент корреляции; C. индекс сезонности. 9. 2. Одним из основных показателей вариации является: A. коэффициент детерминации; B. среднее квадратическое отклонение; C. коэффициент рангов Спирмена. 10. Одним из основных показателей вариации является: A. средняя квадратическая величина; B. размах вариаци; B. коэффициент рангов Кендэла. 11. К относительным показателям вариации относится: A. дисперсия; B. среднее квадратическое отклонение; C. коэффициент вариации. 4. Показатели вариации позволяют оценить: A. интенсивность развития изучаемых процессов; B. устойчивость развития изучаемых процессов; C. тенденции развития изучаемых процессов	

		9. Теоретическое корреляционное отношение служит для оценки тесноты связи: A. при линейной зависимости; B. при нелинейной зависимости; C. при любой зависимости. 10. Множественный коэффициент корреляции используется для оценки тесноты связи: A. между результативным и всеми факторными признаками; B. между результативным и одним из факторных признаков при элиминировании воздействия всех прочих факторов. C. между всеми факторными признаками; 11. Частный коэффициент корреляции используется для оценки тесноты связи: A. между двумя факторными признаками; B. между результативным и одним из факторных признаков; C. между результативным и одним из факторных признаков при элиминировании воздействия всех прочих факторов. 12. Проверка факторов на мультиколлинеарность осуществляется на основе анализа матрицы: A. коэффициентов корреляции Пирсона; B. коэффициентов корреляции Спирмена; C. частных коэффициентов корреляции; множественных коэффициентов	
Владеть	– практическими навыками использования элементов статистики на других дисциплинах, на занятиях в аудитории и на практике; – методами количественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования с использованием специальной литературы		

N п/п	Наименование товара	Январь		Февраль		Март		Апрель		Май	
		кол-во проданных товаро	Оборот, тыс. руб	кол-во проданных	Оборот, тыс. руб	кол-во проданных товаро	Оборот, тыс. руб	кол-во проданных товаро	Оборот, тыс. руб.	кол-во проданных товаров	Оборот. тыс. руб
1	Пшеница	894.0	201	1076.1	231	846.6	199	1055.6	238	955.3	210
2	Ячмень	283.5	54	320.2	58	267.5	46	343.0	62	386.4	73
3	Картофел	2998.0	405	2690.6	404	2461.4	369	2494.9	374	2380.1	321
4	Лук	754.6	302	827.1	496	578.4	405	654.3	452	458.3	298

а) вычислите индивидуальные цепные индексы цен;
б) вычислите сводные цепные индексы цен;
в)вычислите сводные цепные индексы товарооборота и физического объема проданных товаров;
г) вычислите сводный индекс цен в среднегармонической форме;
д) проверьте правильность расчетов, используя взаимосвязи индексов;
е) вычислите сводные базисные и цепные индексы цен с постоянными и переменными весами
Сделать аналитический вывод относительно полученных расчетных данных

2 выручка ООО за 2017 год, млн.руб.

Месяцы	1995	1996	Месяцы	1995	1996
Январь	64,3	66,2	Июль	49,7	54,9
Февраль	59,4	62,5	Август	55,0	59,5
Март	55,2	59,9	Сентябрь	55,9	61,9
Апрель	53,2	57,2	Октябрь	62,0	64,9
Май	49,3	55,5	Ноябрь	66,4	68,9
Июнь	46,7	52,9	Декабрь	70,4	73,8

1. Изобразите графически динамику ряда с помощью статистической кривой.
2. Вычислите по данным этого ряда аналитические показатели: абсолютные, относительные средние; результаты расчетов изложите в табличной форме.
3. Произведите сглаживание ряда динамики с помощью скользящей средней и аналитического выравнивания. Полученные данные нанесите на график (см. пункт 1).
4. Сформулируйте выводы относительно основной тенденции развития ряда динамики

3.

На сайте http://www.banki.ru отобрать 30 банков и 5 показателей из группы: . Произведите группировку и определить средние величины и показатели вариации с помощью ППП Ecxel; интерпретировать полученные результаты

– Основные показатели
– Активы нетто; Чистая прибыль; Капитал; Кредитный портфель ;Просроченная задолженность в кредитном портфеле; Вклады физических лиц Вложения в ценные бумаги
– Показатели эффективности
– Рентабельность активов-нетто; Рентабельность капитала; Активы нетто; Высоколиквидные активы

1. В целях контроля качества выпускаемых предприятием электроламп на стенде меры продолжительности горения 500 ламп, которые привели к следующим резуль

Продолжительность горения, час.	1700	1800	1900	2000	2100	22
Число ламп, шт.	36	85	164	135	68	1

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Определите: 1) размах вариации; 2) дисперсию; 3) среднее квадратическое отклонение; 4) среднее линейное отклонение; 5) коэффициент вариации

2. С помощью эмпирического корреляционного отношения оцените взаимосвязь между возрастом и числом дней временной нетрудоспособности работников предприятия, сделать вывод:
<table><tr><td>Число дней временной нетрудоспособности (за год)</td><td>Число работников в возрасте</td><td></td></tr><tr><td></td><td>до 40</td><td>40 и более</td></tr><tr><td>до 10</td><td>8</td><td>2</td></tr><tr><td>10-20</td><td>12</td><td>16</td></tr><tr><td>20-30</td><td>3</td><td>23</td></tr><tr><td>30 и более</td><td>-</td><td>18</td></tr></table>
По данным о ценах на молоко и сметану на рынках десяти российских городов постройте линейное уравнение регрессии и оцените тесноту связи и дать рекомендации:
<table><tr><td>Цена молока, тыс. руб. (Х)</td><td>2.8</td><td>1.5</td><td>2.5</td><td>1.5</td><td>8.5</td><td>2.0</td><td>3.0</td><td>3.5</td><td>2.0</td><td>1.5</td></tr><tr><td>Цена сметаны, тыс. руб. (У)</td><td>23</td><td>12</td><td>18</td><td>10</td><td>30</td><td>16</td><td>25</td><td>26</td><td>20</td><td>12</td></tr></table></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Знать</td>
<td>методы сбора информации</td>
<td>– Объект статистических исследований. Задачи. Организация статистики в РФ.
– Статистическое наблюдение персонала предприятия. Формы наблюдения. Виды наблюдения. Подготовительные работы к наблюдению.
– Персонал предприятия……..……...4
– Значение и задачи анализа численности работников.
– Источники информации для анализа. численности работников
– Анализ численности работников. Текучесть кадров. Укомплектованность работниками…
– Анализ трудовой дисциплины и</td>
<td>Расчет и анализ численности персонала организации</td>
</tr>
</table>

		– Анализ движения кадров – Планирование численности рабочих – Коэффициент использования рабочих мест – , Формы оплаты труда, и анализ изменения ее показателей – Способы отбора, обеспечивающие репрезентативность выборки. Классификация способов формирования выборочной совокупности – Использование индексного метода при анализе численности персонала. Схема разложения абсолютного прироста по факторам – Производительность и ее показатели, анализ производительности индексным методом – Понятие и система показателей занятости – Понятие и показатели трудовых ресурсов и рабочей силы – Понятие и система показателей безработицы. Виды безработицы – Баланс и показатели использования рабочего времени – Показатели численности и состава населения, движение населения – Трудовые ресурсы, их понятие, состав и методика исчисления	
Уметь	применять на практике методы анализа внутренних и внешних факторов	1. Трудовые ресурсы – это: 1.Все население республики. 2.Все работающее население республики. 3.Часть населения республики, обладающая необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом работы в народном хозяйстве. 4.Часть населения республики, обладающая необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом работы в народном хозяйстве и работающие на данный момент. 2. Изменение численности трудовых ресурсов не зависит от: 1.Рождаемости. 2.Количества брако-разводных процессов. 3.Естественного движения населения.	

		4. Смертности. 3. Различают следующие методы измерения производительности труда: 1.Натуральный. 2.Стоимостной 3. Нормативный. .4. Трудовой. 4. Кадровый потенциал – это: 1.Возможное число занятых на предприятии. 2.Максимальные возможности персонала по выполнению поставленных задач. 3.Трудовые ресурсы предприятия. 4.Накопленный опыт работников. 5.Все занятые на предприятии, исключая руководство. 5. Какими показателями измеряется количественная характеристика трудовых ресурсов? 1.Списочная численность. 2.Явочная численность. 3.Общественные группы. 4.Занятость по сферам. 5.Среднесписочная численность. 6. Все кадры предприятия подразделяются на: 1.Промышленно-производственный персонал и непромышленный персонал. 2.Руководящих и служащих. 3.Основных и вспомогательных рабочих. 4.Непромышленный персонал и рабочих. 5.Промышленно-производственный персонал и руководителей.	

		7. Какие коэффициенты используются при определении состояния кадров на предприятии? 1.Выбытия. 2.Приема. 3.Текучести кадров. 4.Использования рабочих дней месяца. 5.Численности основных рабочих. 8. Когда рекомендуется использовать коэффициент стабильности кадров? 1.При оценке уровня организации управления производством. 2.При оценке уровня организации управления персоналом. 3.При определении зависимости производительности труда от текучести кадров. 9. Натуральный метод измерения производительности труда характеризует: 1.Выработку продукции в единицу рабочего времени. 2.Выработку в стоимостном выражении на одного работника. 3.Отношение нормативных затрат к фактическим затратам рабочего времени. 10. Эффективный фонд рабочего времени – это: 1.Среднее количество рабочих дней, полезно используемых в течении планового периода. 2.Среднее количество рабочих часов, полезно используемых в течении планового периода. 3.Количество рабочих дней, которое максимально может быть использовано в течении планового периода. 4.Количество рабочих часов, которое максимально может быть использовано в течении планового периода.	

		11. В какую группу факторов производительности труда включаются изменения за счет освоения новых производств? 1.Отраслевые. 2.Изменение объема производства продукции. 3.Структурные сдвиги в производстве. 4.Улучшение организации труда. 5.Рост технического уровня производства. 12. Трудовой метод измерения производительности труда характеризует отношение: 1.Нормативных затрат рабочего времени к фактическим. 2.Фактических затрат рабочего времени к нормативным. 3.Нормативных затрат на заработную плату к фактическим. 4.Фактических затрат на заработную плату к нормативным. 13. В качестве основного показателя для планирования и учете производительности труда применяется: 1.Общая выработка в натуральном выражении. 2.Выработка в натуральном выражении на одного работника. 3.Общая выработка в стоимостном выражении. 4.Выработка в стоимостном выражении на одного работника. 14. Абсолютный уровень производительности труда в плановом периоде определяется как: 1.Выработка в плановом периоде умноженная на запланированный рост производительности. 2.Выработка в базисном периоде умноженная на запланированный рост производительности. 3.Выработка в плановом периоде умноженная на производительность в плано-	

<table>
<tr><td></td><td></td><td>вом периоде.
4.Выработка в базисном периоде умноженная на производительность в базовом периоде.

15. Существуют следующие методы расчета численности работников:
1.Метод планирования численности путем корректировки базовой численности.
2.Метод планирования численности на основе трудоемкости выполнения производственной программы.
3.Метод планирования численности на основе производительности или выработки.
4.Метод планирования численности на основе баланса рабочего времени.

16. Укажите правильный состав полной трудоемкости изделия:
1.Трудоемкость технологическая + обслуживания + управления.
2.Трудоемкость производственная + обслуживания + управления.
3.Трудоемкость сдельная + повременная + управления.
4.Трудоемкость сдельная + повременная + управления.</td><td></td></tr>
<tr><td>Владеть</td><td>навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов организации</td><td>Задачи к контрольной работе
По имеющимся данным необходимо рассчитать коэффициент использования рабочих мест.
<table>
<tr><td>Разряд рабочих
Разряд работы</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>Итого</td></tr>
<tr><td>1</td><td>25</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>25</td></tr>
<tr><td>2</td><td>8</td><td>36</td><td>15</td><td></td><td></td><td></td><td>59</td></tr>
<tr><td>3</td><td></td><td>15</td><td>72</td><td>20</td><td>2</td><td></td><td>109</td></tr>
</table></td><td></td></tr>
</table>

4			5	65	11		81
5			4	6	32	15	57
6					6	23	29
Итого	33	51	96	91	51	38	360

Рассчитать коэффициенты использования рабочих

Показатель	Об
Среднесписочное число рабочих	
Число дней в году	
Число выходных и праздничных дней в году	
Число невыходов в связи с выходными и праздничными днями, человеко-дней	
Число невыходов в связи с очередными отпусками, человеко-дней	
Число невыходов, разрешенных администрацией, человеко-дней	
Число невыходов, разрешенных законодательством, человеко-дней	
Число невыходов по болезни, человеко-дней	
Прогулы, человеко-дней	
Целодневные простои, человеко-дней	
Продолжительность рабочего дня, часов	
Число фактически отработанных часов	
Календарный фонд, человеко-дней	
Табельный фонд, человеко-дней	
Максимально возможный фонд, человеко-дней	

Фактический фонд, человеко-дней		
Коэффициент максимального производственного использования рабочих, %		
Коэффициент фактического производственного использования рабочих, %		
Фактическое использование рабочих к максимально возможному, %		

Имеется следующая информация о численности работников в организации за неделю:

День недели	Число работников по списку	Из них				
		Явились на работу			Не явились на	
		Всего	в том числе		Всего	В по вы пр
			Имели целодневные простои	Фактически работали		
Понедельник	332	287	8	279	45	
Вторник	335	289		289	46	
Среда	334	301		301	33	
Четверг	338	303		303	35	
Пятница	Праздн.	день			338	
Суббота					338	
Воскресенье					338	
	Выходные	дни				

Определите за неделю:

Среднее списочное число работников.

Среднее явочное число работников

Среднее число фактически работавших.

2. .Имеются следующие данные о численности, приеме и выбытии работников за год (чел.)

5. Состояло в списочном составе на начало отчетного года 200
6. Принято в течение года 10

		7. Выбыло работников всего 4 8. в том числе по собственному желанию 2 9. *Определить* коэффициенты оборота по приему, по выбытию и коэффициент текучести.	
Знать	методы сбора информации	Ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная – преддипломная практика
Уметь	применять на практике методы анализа внутренних и внешних факторов	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики. Выполнение индивидуального задания на практику. Мероприятия по сбору фактического и библиографического материала, наблюдение, исследование и анализ по теме ВКР.	
Владеть	навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов организации	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ПК-16 владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике			
Знать	основы анализа конкурентоспособности	**Перечень теоретических вопросов к зачету:** 21. Понятие и этапы разработки конкурентной стратегии. 22. Этапы разработки конкурентной стратегии. 23. Типы стратегий конкурентной борьбы: виолентная («силовая») стратегия, патиентная (нишевая) стратегия, коммутантная (приспособительная) стратегия, эксплерентная (пионерская) стратегия. 24. Уровень конкурентоспособности персонала. 25. Критерии конкурентоспособности работника. 26. Факторы повышения конкурентоспособности персонала. 27. Типы конкурентов (по Ф. Котлеру): рыночный лидер, рыночный претендент, рыночный последователь, организация, нашедшая рыночную нишу.	Управление конкурентоспособностью персонала

		28. Типы конкурентного поведения: креативное, приспособленческое, обеспечивающее. 29. Источники информации о деятельности конкурирующих фирм. 30. Этапы исследования деятельности конкурентов. 31. Накопительная картотека информации о конкурентах. 32. Метод анализа сильных и слабых сторон предприятия в конкурентной борьбе 33. Повышение эффективности работы аппарата управления — важнейший фактор устойчивой конкурентоспособности: процесс управления, виды документов,	
Уметь	проводить мониторинг конкурентоспособности персонала	***Примерные практические задания для зачета*** **Задача 1.** Конкурентный рынок труда характеризуется следующими функциями: Спрос: Ld = 230 – 40 · W; Предложение: Ls = 100 + 25 · W. Требуется: а) найти равновесную ставку заработной платы и занятость; б) оценить как повлияет на занятость и общий доход работающих установление государством обязательного минимума заработной платы в размере W = 2,5 дол. в час; в) показать решение на графике. **Задача 2** ***Исходные данные.*** Служба управления персоналом машиностроительного завода включает несколько функциональных подсистем. Среднесписочная численность работников завода 4300 человек. Состав функций для каждой подсистемы содержится в положении о службе управления персоналом. Полезный фонд рабочего времени одного работника 1940 ч. в год. Коэффициент дополнительных затрат времени, не учтенных в плановой трудоемкости - 1.15. Рассчитана годовая трудоемкость функций для каждой подсистемы службы управления персоналом: - найма, отбора и учета персонала 11510 чел./ч.;	

		- развития персонала 8230 чел./ч.; - планирования и маркетинга персонала 13600 чел./ч.; - разработки средств стимулирования труда и мотивации 10110 чел./ч.; - трудовых отношений 5108 чел./ч.; - условий труда 6120 чел./ч.; - социальной инфраструктуры 1380 чел./ч.; - юридических услуг 2070 чел./ч. ***Постановка задачи*** Рассчитайте плановую численность каждой подсистемы службы управления персоналом. **Задача 3** ***Исходные данные.*** Среднесписочная численность работников машиностроительного завода составляет 4300 человек. В аппарат управления завода входит единая служба управления персоналом, состоящая из отдельных функциональных подсистем. Службу возглавляет заместитель директора по персоналу, у которого имеется помощник по социальному развитию. Фактическая численность отдельных подсистем службы управления персоналом составляет: - найма, отбора и учета персонала 8 человек; - развития персонала 3 человека; - планирования и маркетинга персонала 9 человек; - разработки средств стимулирования труда и мотивации 7 человек; - трудовых отношений 3 человека; - социальной инфраструктуры 8 человек; - юридических услуг 1 человек; - условий труда 5 человек. ***Постановка задачи*** 11. Определите общую численность службы управления персоналом машиностроительного завода.	

		12. Рассчитайте долю работников службы управления персоналом в общей численности работников завода. Сравните полученный показатель со средними данными отечественных и зарубежных компаний. 13. Рассчитайте, сколько работников завода приходится на одного служащего по управлению персоналом (т.е. «норму обслуживания»). Сравните с зарубежными данными. 14. Проанализируйте, какие факторы влияют на численность работников и состав звеньев службы управления персоналом завода. 15. Сравните фактическую численность каждой подсистемы с плановой, рассчитанной в 1 задаче. Разработайте мероприятия по сокращению работников в подсистемах службы управления персоналом завода либо по их дополнительному привлечению. **Задача 4** ***Описание ситуации*** Молодой специалист, закончивший вуз по специальности «Менеджмент», прочитал в газете объявление о наборе в организацию специалистов его профиля, В объявлении излагается просьба составить резюме и представить его работодателю. ***Постановка задачи*** Составьте свое резюме на замещение должности менеджере по персоналу**.** **Задача 5** *Постановка задачи* Подготовить один из пунктов плана НОТ (по выбору студентов). *Методические указания* **Научная организация труда** (НОТ), процесс совершенствования организации труда на основе достижений науки и передового опыта. В планах НОТ предусматриваются такие разделы, как производственная эстетика и культура труда, план повышения квалификации и образования, мероприятия по передаче передового опыта, баланс использования рабочего времени исполнителей и оборудования, анализ развития творческих способностей и так	

		далее. **Описание 6 ситуации** Менеджер вступил в первую фазу служебного пути в 25 лет. Преемник должен сменить его в конце восьмой фазы служебного пути. ***Постановка задачи*** В каком возрасте будут находиться менеджер и его преемник в момент ухода в отставку менеджера? В каком возрасте преемник достигнет поры готовности, если он сменит менеджера в конце шестой фазы? **Описание ситуации 7 «Оценка результативности деятельности человеческих ресурсов организации»** В отделе маркетинга крупного промышленного предприятия работает восемь человек. С целью повышения эффективности их труда, осуществления целенаправленной кадровой политики в области материального и морального стимулирования сотрудников, проведения аттестации, организации служебного продвижения и повышения квалификации предпринята оценка результатов Труда и деловых качеств работников. Для этого используется интегральный коэффициент, комплексно учитывающий такие показатели, как профессиональнее и личные качества, уровень квалификации, сложность работ и результаты труде». **Исходные данные** для расчета комплексной оценки результатов труда и деловых качеств работников отдела маркетингу приведены в таблице и методических указаниях к данной ситуации. ***Постановка задачи*** 1. Оцените профессиональные и личные качества сотрудников отдела маркетинга. 2. Оцените уровень квалификации работников. 3. Оцените сложность выполняемых работ. 4. Оцените результаты труда. 5. Дайте комплексную оценку результатов труда и деловых качеств ра-	

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>ботников отдела маркетинга.
6. По итогам комплексной оценки разработайте предложения по премированию лучших сотрудников, изменению уровня должностного оклада, должностному продвижению работников, улучшению расстановки и рациональному использованию работников отдела, повышению квалификации сотрудников отдела.
Таблица 1
<table>
<tr><th>№</th><th>Должность, Ф.И.О.</th><th>Степень достижения признаков, определяющих профессиональные и личные качества
1 2 3 4 5</th><th>Уровень образования</th><th>Стаж работы по спец. (лет)</th><th>Степе
ления
ков,
резул
да</th></tr>
<tr><td>1.</td><td>Нач. отдела Иванов Н.М.</td><td>1.25 1.25 1.0 1.25 1.0</td><td>высшее</td><td>12</td><td>1.25</td></tr>
<tr><td>2.</td><td>Гл. специалист Ларин</td><td>1.25 1.25 1.25 1.25 1.0</td><td>высшее</td><td>18</td><td>1.0</td></tr>
<tr><td>3.</td><td>Ведущ. спец-т</td><td>1.25 1.25 1.0 1.0 1.25</td><td>высшее</td><td>10</td><td>1.25</td></tr>
<tr><td>4.</td><td>Спец-т 1 катег. Суш-</td><td>1.25 1.0 1.25 1.25 1.0</td><td>высшее</td><td>7</td><td>1.0</td></tr>
<tr><td>5.</td><td>Слец-т 1 катег.</td><td>1.25 1.25 1.0 1.25 1.0</td><td>высшее</td><td>6</td><td>1.25</td></tr>
<tr><td>6.</td><td>Спец-т 2 катег. Сахарова З.К.</td><td>1.0 1.0 1.25 0.75 1.0
1.0</td><td>нез. выс. (5 курс)</td><td>3</td><td>1.0
0.75</td></tr>
<tr><td>7.</td><td>Спец-т 2 катег. Алексеев Н.И.</td><td>1.25 1.25 1.0 1.0 1.0
1.25</td><td>нез. выс. (4 курс)</td><td>3</td><td>1.25
1.0</td></tr>
<tr><td>8.</td><td>Спец-т 2 катег. Зуева С.В.</td><td>1.0 1.0 0.75 0.75 1.0
0.75</td><td>среднее спец</td><td>2</td><td>1.0
1.0</td></tr>
</table>
Тестовые задания</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Владеть</td>
<td>навыками оценки конкурентоспособности кандидатов при найме и отборе персонала</td>
<td>Выполнение контрольной работы</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Знать</td>
<td>современные методы исследования на основе информа-</td>
<td>Перечень теоретических вопросов к зачету:
1. Нормативно-правовые документы, регулирующие применение информационных тех-</td>
<td>Социология</td>
</tr>
</table>

	ционных технологий; особенности информационного обеспечения социального управления;	нологий в социальной сфере. 2. Физические, психические и социальные особенности личности в условиях информатизации. 3. Информационное обеспечение социального управления. 4. Деятельность Министерства труда и социальной защиты населения РФ в создании, развитии и обслуживании информационно-коммуникационной инфраструктуры. 5. Деятельность отдела информационно-аналитической работы Министерства социальных отношений Челябинской области. 6. Деятельность отдела информационно-правового обеспечения Управления социальной защиты населения Администрации г. Магнитогорска. 7. Информационные системы федерального уровня, используемые в области социальной защиты. 8. Характеристика региональных информационных систем, используемых в деятельности социальных учреждений. 9. Использование информационных технологий для прогнозирования социальных процессов. 10. Использование информационных систем при организации адресной социальной помощи населению. 11. Применение локальных и глобальных компьютерных сетей для обмена социальными данными.	
Уметь	разрабатывать инструментарий и осуществлять социологические опросы; формировать статистику в области социальной работы; использовать информационно-коммуникационные технологии.	**Практическое задание 1** **1. Создание таблиц, используемых в профессиональной деятельности.** *Оформить таблицу в Excel (5 человек), содержащую информацию: ФИО специалиста, должность, количество клиентов по категориям, проконсультированных в течение месяца, общее количество клиентов по каждому сотруднику. *Построить столбчатую диаграмму, где отражена зависимость от Фамилии специалиста к количеству консультаций в течение этого месяца. *Таблица и диаграмма должны быть подписаны. **2. Построение диаграмм.** *Создать круговую диаграмму, основанную на вопросе из проведенного Вами исследования в курсовой работе (н-р, Категории опрашиваемых респондентов: 30% – студенческая молодежь, 40% – пожилые граждане, 30% – работающая молодежь). *Создать столбчатую диаграмму по любому вопросу из Вашего исследования. *Создать столбчатую диаграмму, в которой представлена информация о количестве пожилых людей, обращающихся за помощью в КЦСОН по Ленинскому, Орджоникидзевскому и Правобережному району г. Магнитогорска.	
Владеть	навыками проведения фундаментальных и прикладных научных исследований в об-	**Практическое задание 2** Изучить сайт Министерства социальных отношений Челябинской области и подготовить ин-	

	ласти социальной работы на основе использования отечественного и зарубежного опыта; навыками работы по сбору, анализу, обработке информации с применением современной аппаратуры, оборудования.	формацию: – реестр управлений социальной защиты населения муниципальных образование Челябинской области; – реестр комплексных центров социального обслуживания Челябинской области; – реестр территориальных учреждений социального обслуживания семьи и детей; – перечень областных государственных учреждений социальной защиты населения, в отношении которых Министерство социальных отношений Челябинской области исполняет функции учредителя; – реестр муниципальных образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Челябинской области. Подготовить информацию (в виде табличного отчета): 1. Какое количество учреждений социальной защиты населения функционирует в Челябинской области? 2. Из них в г. Магнитогорске? 3. Какое количество учреждений оказывает социальные услуги: пенсионерам, инвалидам, детям-сиротам. **Практическое задание 3** 1. Найти в Интернет статистику по проблемам своих тем курсовых работ на федеральном, региональном и муниципальном уровнях (сайт http://www.gks.ru/, http://chelstat.gks.ru/, а также по г. Магнитогорску). 2. Построить диаграммы по найденным данным, по уровням. 3. На сайте Министерства социальных отношений Челябинской области найти и познакомиться с информацией о количестве в Челябинской области социальных центров (домов-интернатов, КЦСОН и др.) 4. На сайте Министерства образования и науки РФ найти государственный образовательный стандарт по специальности «Педагогика и психология девиантного поведения» и прочитать компетенции, которыми Вы как специалисты должны обладать. 5. На сайте администрации г. Магнитогорска найти структуру Управления социальной защиты населения г. Магнитогорска (познакомиться с географическим расположением всех структурных элементов). 6. На образовательном портале МГТУ в разделе образовательные ресурсы сделать подбор литературы по тематике курсовой работы на основе электронных каталогов.	
Знать	основы анализа конкурентоспособности	Ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная – преддипломная практика
Уметь	проводить мониторинг конкурентоспособности	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам.	

	персонала	Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики. Выполнение индивидуального задания на практику. Мероприятия по сбору фактического и библиографического материала, наблюдение, исследование и анализ по теме ВКР.	
Владеть	навыками оценки конкурентоспособности кандидатов при найме и отборе персонала	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ПК-17 знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)			
Знать	основы стандартизации в области управления персоналом	Ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная – преддипломная практика
Уметь	составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики. Выполнение индивидуального задания на практику. Мероприятия по сбору фактического и библиографического материала, наблюдение, исследование и анализ по теме ВКР.	
Владеть	навыками внедрения профессиональных стандартов в области управления персоналом	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
Знать	основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом	Теоретические вопросы: 1.Какую информацию содержит номенклатура дел? 2.Что понимается под экспертизой ценности документа? 3.Какие критерии используются при оценке документов? 4.Как осуществляется прием-передача дел в архив? 5.Что такое конфиденциальный документ? 6.Какие основные угрозы возникают при работе с конфиденциальными документами? 7.Укажите особенности ведения делопроизводства, обеспечивающего учет и сохранность конфиденциальной информации и документов. 8.Что понимается под защищенным документооборотом, за счет чего может быть обес-	Документирование управленческой деятельности

		печена его защита?	
Уметь	составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня	Практическое занятие в форме презентации – представление результатов проектной или исследовательской деятельности с использованием специализированных программных средств. 1. Значение делопроизводства в эффективном управлении организацией. 2. Структура и особенности работы службы ДОУ в различных организациях. 3. Современная нормативно-правовая база документирования в РФ.	
Владеть	навыками составления карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях	Практическое занятие в форме презентации – представление результатов проектной или исследовательской деятельности с использованием специализированных программных средств. 1. Основные документы управления и требования к их оформлению. 2. Кадровые документы и требования к их оформлению. 3. Особенности составления писем (деловые письма на русском и иностранных языках, электронные письма). 4. Организация работы с документами с применением современных IT.	
Знать	основы стандартизации в области управления персоналом	***Перечень тем и заданий для подготовки к зачету:*** 127. Понятие правотворчества и нормотворчества. 128. Правотворчество и процесс формирования права. 129. Правотворчество как форма государственной деятельности. 130. Факторы, обусловливающие правотворческий процесс. 131. Принципы правотворческого процесса. 132. Субъекты правотворчества. 133. Правотворчество органов государственной власти. 134. Правотворчество негосударственных образований. 135. Непосредственное правотворчество населения. 136. Правотворческая компетенция. 137. Делегирование. 138. Формы правотворчества. 139. Непосредственная правоустановительная деятельность. 140. Санкционирование и его формы. 141. Санкционирование обычаев. 142. Санкционирование корпоративных норм. 143. Стадии правотворчества. 144. Правотворческая инициатива. 145. Обсуждение проектов нормативных правовых актов. 146. Пробелы в правовом регулировании правотворчества. 147. Понятие и классификация нормативных правовых актов. 148. Понятие закона как формы права.	Методы разработки локальных нормативных актов организации

		149. Существенные признаки закона. 150. Место закона в системе нормативных правовых актов государства. 151. Классификация законов: по юридической силе; объекту регулирования. 152. Подзаконные нормативные правовые акты. 153. Локальные нормативные правовые акты. 154. Порядок опубликования и вступления в силу нормативных правовых актов. 155. Действие законов во времени. 156. Вступление закона в силу. 157. Обратная сила закона. 158. Основания прекращения действия закона. 159. Государственный суверенитет и действие закона в пространстве. 160. Принцип прямого действия федеральных законов. 161. Территориальный принцип действия законов субъектов Российской Федерации. 162. Действие закона по кругу лиц. 163. Принцип гражданства. 164. Особенности юрисдикции в отношении иностранных граждан или лиц без гражданства. 165. Законотворчество как главная составная часть правотворческого процесса: понятие: сущность и социальное назначение. 166. Принципы законотворческой деятельности. 167. Стадии законотворческого процесса в России. 168. Законодательная инициатива: понятие и субъекты. 169. Этапы подготовки и оформления законопроектов: общие положения. 170. Экспертиза законопроектов: понятие, особенности, виды. 171. Обсуждение законопроекта. 172. Проблемы устранения противоречий, пробелов, неточностей и иных дефектов в законопроектах. 173. Законодательная оговорка. 174. Принятие закона: понятие и механизмы осуществления. 175. Опубликование закона. 176. Особенности законотворческой деятельности федеральных органов. 177. Законотворческая деятельность субъектов Российской Федерации. 178. Понятие, признаки и виды законов. 179. Понятие, цели и значение юридической техники в процессе правотворчества. 180. Общие требования к проекту нормативного правового акта. 181. Основные приемы, средства и правила юридической техники. 182. Языковые правила подготовки проектов нормативных правовых актов. 183. Техника изложения воли законодателя. 184. Нормативное построение. 185. Юридические термины и конструкции.	

		186. Законодательная стилистика. 187. Техника документального оформления нормативного акта. 188. Проблемы правового регулирования требований юридической техники. 189.Систематизация нормативных актов: понятие и виды.	
Уметь	составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников	1. Выдержки из Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации (утв. постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 321). «Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей…» «Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, а также настоящим Положением». Вопросы к задаче: 1. Какие критерии свидетельствуют о принадлежности Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации к органам исполнительной власти? 2. Какова юридическая иерархия нормативно-правовые актов регулирующих сферу здравоохранения и социального развития в Российской Федерации? 2. Выдержки из Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации (утв. постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004г. N 321). «Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации осуществляет следующие полномочия: • вносит в Правительство Российской Федерации проекты федеральных законов, нормативных правовых актов Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации и другие документы, по которым требуется решение Правительства Российской Федерации, по вопросам, относящимся к установленной сфере ведения Министерства и к сферам ведения подведомственных ему федеральных служб и федеральных агентств, а также проект плана работы и прогнозные показатели деятельности Министерства; • на основании и во исполнение Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации Министерство самостоятельно принимает следующие нормативные правовые акты…»	

		Вопросы к задаче: 1. Каким статусом обладают нормативно-правовые акты, принимаемые Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации? 2. Какие структурные элементы (гипотеза, диспозиция и санкция) содержатся в данной правовой норме? 3. Несовершеннолетний гражданин 16-ти лет работал по трудовому договору в небольшой частной фирме. Родители подростка требовали, чтобы он полностью отдавал им получаемую заработную плату. Однако один из сотрудников данной организации сообщил несовершеннолетнему, что в соответствии с гражданским законодательством он может самостоятельно распоряжаться своими доходами (стипендией, заработком), а также может приобрести полную дееспособность до 18 лет и таким образом иметь возможность совершать любые сделки от своего имени. Для осуществления такой возможности сотрудник посоветовал обратиться в орган опеки и попечительства по месту его жительства. Сотрудник органа опеки и попечения отказал в принятии заявления о приобретении несовершеннолетним полной дееспособности, ссылаясь на то, что обязательным условием для данной процедуры является письменное согласие родителей подростка. Вопросы к задаче. 1. С какого возраста несовершеннолетний, не достигший 18-летнего возраста, может самостоятельно распоряжаться своими доходами? 4. Трудовой коллектив хирургического отделения частной клиники вышел с требованием к администрации учреждения о рассмотрении проекта коллективного договора и его дальнейшего утверждения. В свою очередь, администрация клиники, сославшись на форму собственности учреждения и малочисленность инициативной группы, отказалась от заключения коллективного договора, предложив сотрудникам отделения пересмотреть условия их трудовых договоров в индивидуальном порядке. Вопросы. 1. Оцените правомерность действий - трудового коллектива - администрации клиники 2. Рассмотрите алгоритм действий трудового коллектива и администрации по отношению к сотрудникам хирургического отделения клиники 3. Какова роль органов исполнительной власти по разрешению возникающих в этом случае вопросов	

		4. Определите основные положения коллективного договора для лечебного учреждения с частной формой собственности.	
Владеть	навыками внедрения профессиональных стандартов в области управления персоналом	***Примерный перечень тем рефератов:*** 1. Референдумы и всенародные обсуждения как формы непосредственного правотворчества народа. 2. Делегированное законотворчество. 3. Правотворчество субъектов Российской Федерации. 4. Понятие и основные черты муниципального правотворчества. 5. Нормативный правовой акт как объект правотворчества и основной источник правовой системы РФ. 6. Обычай в правовой системе России. 7. Судебный прецедент в правовой системе России. 8. Международный договор в системе российского права. 9. Проблемы правового регулирования понятия нормативного правового акта и его видов. 10. «Обратная сила» и «переживание» нормативного правового акта (закона). 11. Верховенство Конституции РФ в правовой системе России. 12. Правовая природа конституций и уставов субъектов Федерации. 13. Модельные законы. 14. Соотношение закона и подзаконного акта. 15. Указное право. 16. Правовая природа ведомственных нормативных актов. 17. Устав муниципального образования в системе муниципальных правовых актов: особенности правовой природы, содержание, порядок принятия и вступления в силу. 18. Нормативный договор как акт правотворчества. 19. Полномочия Конституционного Суда РФ в правотворческой сфере. 20. Праворазъяснительная деятельность высших судебных органов. 21. Проблемы кодификации законодательства. 22. Классификатор правовых актов как основа систематизации российского законодательства. 23. История систематизации законодательства в России. 24. Основы соотношения международного права и права современной России. 25. Проблемы противоречий в законодательстве Российской Федерации и пути их разрешения. 26. Подготовка концепции законопроекта.	

		27. Планирование и прогнозирование правотворчества. 28. Логические основы законотворчества. 29. Законодательный процесс в зарубежных странах. 30. Народная (гражданская) правотворческая инициатива. 31. Взаимодействие президента и парламента в законодательном процессе. 32. Вето президента: теория и практика. 33. Особенности процедуры принятия и изменения конституций в зарубежной практике. 34. Характеристика Конституционного Собрания как учредительного органа государственной власти. 35. Институт лоббизма и обращения граждан в органы публичной власти. 36. Проблемы правового регулирования лоббизма в Российской Федерации. 37. Особенности юридической техники в различных правовых системах. 38. Проблем правового регулирования требований законодательной техники. 39. Логические правила составления нормативных правовых актов. 40. Законотворческие ошибки. 41. Экспертиза правовых актов: виды и значение. 42. Правовая экспертиза в законодательном процессе. 43. Лингвистическая экспертиза в законодательном процессе. 44. Антикоррупционная экспертиза в законодательном процессе. 45. Педагогическая экспертиза в законодательном процессе. 46. Роль Общественной Палаты в правотворческой сфере. 47. Источники правовой экспертизы нормативных актов. 48. Проблемы ответственности субъектов правовой экспертизы. 49. Законодательный процесс в субъектах федерации: понятие и структура. 50. Законодательно-бюджетный процесс. 51. Особенности разработки и принятия федеральных конституционных законов. 52. Особенности разработки и принятия законов Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации. 53. Особенности разработки и принятия федеральных законов в сфере совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. 54. Интерпретационные акты в системе российского права. 55. Правовые акты, принятые на местном референдуме (сходе граждан): особенности правовой природы, юридическая сила. 56. Порядок разработки и принятия локальных нормативных актов.	

		Методические рекомендации по написанию и защите рефератов Реферат - это своеобразный отчет о самостоятельном изучении материала, анализе теоретических источников и практической деятельности по выбранной теме. В реферате автор раскрывает суть исследуемой проблемы; приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логичным; а изложение материала носить проблемно-тематический характер. Защита реферата предполагает предварительный выбор аттестуемым интересующей его темы, последующее глубокое изучение избранной для реферата проблемы, изложение выводов по теме реферата. Выбор темы определяется на усмотрение аттестуемого в рамках его профессиональной компетентности.	
ПК-18 владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике			
Знать	основы оценки и прогнозирования профессиональных рисков	Перечень теоретических вопросов к экзамену: 1. Назначение и область применения процедур 2. Нормативная основа для идентификации опасностей и оценки рисков 3. Применение результатов специальной оценки условий труда при оценке профессиональных рисков 4. Вопросы личностного восприятия риска 5. Учет человеческого фактора при оценке рисков и разработке мероприятий по управлению профессиональными рисками 6. Причины небезопасного поведения	Методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков
Уметь	применять методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний	***Примерные практические задания для экзамена*** **Задание 1.** Выскажите свои критические суждения на следующие темы: а) управление социальной защитой персонала. Задачи и функции социальной службы; б) роль службы управления персоналом в организации обучения кадров; в) безопасность, условия труда и дисциплина труда персонала; г) оценка результатов деятельности персонала организации. **Задание 2.** Предложите программу мероприятий, направленных на реализацию следующих управленческих процессов:	

		а) планирование и прогнозирование потребности в персонале организации; б) планирование привлечения персонала; в) планирование адаптации персонала; г) планирование использования и аттестации персонала; д) планирование обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала; е) планирование деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала; ж) планирование безопасности труда персонала и заботы о нем. Планирование расходов на персонал организации; з) планирование высвобождения, сокращения персонала.	
Владеть	оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	**Примерный перечень тем для самостоятельно работы:** 1. Выявите и произведите оценку социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала 2. Выявите и произведите оценку рисков при планировании работы с персоналом и назовите меры по минимизации рисков. 3. Выявите и произведите оценку рисков при найме, отборе и приеме персонала и назовите меры по минимизации рисков. 4. Выявите и произведите оценку рисков при подборе и расстановке персонала и назовите меры по минимизации рисков. 5. Выявите и произведите оценку рисков в процессе организации деловой оценки персонала и назовите меры по минимизации рисков. 6. Выявите и произведите оценку рисков в процессе профориентации и трудовой адаптации персонала и назовите меры по минимизации рисков. 7. Выявите и произведите оценку рисков в процессе организации труда персонала и назовите меры по минимизации рисков.	
Знать	- основные методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональ-	**Перечень тем для подготовки к экзамену:** 1. Название, цель, задачи изучения дисциплины 2. Теоретическая база БЖД 3. Роль БЖД в подготовке бакалавров	Безопасность жизнедеятельности

	ных заболеваний; - методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний; - достоинства и недостатки методов оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методов анализа травматизма и профессиональных заболеваний	4. Основные направления государственной политики в области охраны труда 5. Риск как количественная оценка опасности. Основные положения теории риска. Концепция приемлемого риска 6. Принципы обеспечения безопасности. Методы и средства обеспечения безопасности 7. Характеристика нервной системы человека. Зрительный анализатор. Осязание, температурная чувствительность. Обоняние, восприятие вкуса, мышечное чувство. Болевая чувствительность, слуховой анализатор и вибрационная чувствительность 8. Формы трудовой деятельности 9. Эргономические основы БЖД. Профессиональная пригодность человека 10. Причины ошибок и нарушений человека в процессе труда 11. Производственная среда и условия труда 12. Тяжесть и напряженность труда 13. Микроклимат. Действие параметров микроклимата на человека 14. Нормирование параметров микроклимата. Нормирование теплового облучения 15. Способы нормализации микроклимата производственных помещений 16. Защита от теплового облучения 17. Причины и характер загрязнения воздуха рабочей зоны 18. Действие вредных веществ на организм человека 19. Нормирование вредных веществ. Защита от вредных веществ 20. Вентиляция. Естественная вентиляция. Механическая вентиляция 21. Промышленный шум. Характеристики шума. Действие шума на организм человека. 22. Нормирование шума. Защита от шума 23. Промышленная вибрация. Количественные характеристики вибрации 24. Действие вибрации на организм человека. Защита от вибрации 25. Производственное освещение. Характеристики освещения 26. Виды производственного освещения. Нормирование производственного освещения 27. Устройство и обслуживание систем искусственного освещения 28. Основные причины поражения человека электрическим током. Действие	

		тока на человека 29. Факторы, определяющие действие электрического тока на организм человека 30. Защитное заземление. Защитное зануление. Защитное отключение 31. Организационные мероприятия, обеспечивающие безопасную работу в электроустановках 32. Характеристика ионизирующих излучений. Биологическое действие ионизирующих излучений 33. Защита от ионизирующих излучений 34. Электромагнитные поля промышленной частоты. Постоянные магнитные поля 35. Электромагнитные поля радиочастот. Защита от электромагнитных полей 36. Производственные травмы и профессиональные заболевания 37. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве. Анализ травматизма 38. Чрезвычайная ситуация. Классификации ЧС 39. Ликвидация последствий ЧС. Управление ЧС 40. Огнетушащие вещества 41. Установки пожаротушения 42. Организация пожарной охраны на предприятии 43. Молниезащита промышленных объектов 44. Статическое электричество. Средства защиты от статического электричества 45. Обучение работающих по безопасности труда 46. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. Ответственность за нарушения законодательства о труде	
Уметь	- применять на практике основные методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний	**Перечень заданий для подготовки к экзамену:** 25. Определите относительную влажность воздуха 26. Рассчитайте THC-индекс 27. Определите величину силы тока, протекающего через человека 28. Оцените эффективность виброизоляции 29. Оцените эффективность звукоизолирующего материала 30. Рассчитайте суммарный уровень звукового давления нескольких ис-	

		точников шума 31. Оцените эффективность теплозащитного экрана 32. Рассчитайте коэффициент естественной освещенности рабочего места 33. Определите характеристику зрительной работы при естественном освещении 34. Рассчитайте искусственное освещение рабочего места 35. Определите характеристику зрительной работы при искусственном освещении 36. Определите класс условий труда	
Владеть	- навыками использования основных методов оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний	**Тесты для самопроверки:** 1. Биосфера, преобразованная хозяйственной деятельностью человека – это? А) ноосфера Б) техносфера В) атмосфера Г) гидросфера 2. Целью БЖД является? А) сформировать у человека сознательность и ответственность в отношении к личной безопасности и безопасности окружающих Б) защита человека от опасностей на работе и за её пределами В) научить человека оказывать самопомощь и взаимопомощь Г) научить оперативно ликвидировать последствия ЧС 3. Безопасность – это? А) состояние деятельности, при которой с определённой вероятностью исключается проявление опасности Б) разносторонний процесс создания человеческим условием для своего существования и развития В) сложный биологический процесс, который происходит в организме человека и позволяет сохранить здоровье и работоспособность Г) центральное понятие БЖД, которое объединяет явления, процессы, объекты,	

		способные в определённых условиях принести убытие здоровью человека 4. Какие опасности относятся к техногенным? А) наводнение Б) производственные аварии в больших масштабах В) загрязнение воздуха Г) природные катаклизмы 5. Какие опасности классифицируются по происхождению? А) антропогенные Б) импульсивные В) кумулятивные Г) биологические 6. Низкий уровень риска, который не влияет на экологические или другие показатели государства, отросли, предприятия – это? А) индивидуальный риск Б) социальный риск В) допустимый риск Г) безопасность 7. Анализаторы – это? А) подсистемы ЦНС, которые обеспечивают в получении и первичный анализ информационных сигналов Б) совместимость сложных приспособительных реакций живого организма, направленных на устранение действия факторов внешней и внутренней среды, нарушающих относительное динамическое постоянство внутренней среды организма В) совместимость факторов способных оказывать прямое или косвенное воздействие на деятельность человека Г) величина функциональных возможностей человека 8. Первая фаза работоспособности:	

		А) высокой работоспособности Б) утомление В) врабатывания Г) средней работоспособности 9. Переохлаждение организма может быть вызвано: А) повышения температуры Б) понижением влажности В) при уменьшении теплоотдачи Г) при понижении температуры и увеличении влажности 10. Из скольких баллов состоит шкала измерения силы землетрясения: А) 9 Б) 10 В) 12 Г) 5	
Знать	основы оценки и прогнозирования профессиональных рисков	**Перечень теоретических вопросов к экзамену:** 1. Назначение и область применения процедур 2. Нормативная основа для идентификации опасностей и оценки рисков 3. Применение результатов специальной оценки условий труда при оценке профессиональных рисков 4. Вопросы личностного восприятия риска 5. Учет человеческого фактора при оценке рисков и разработке мероприятий по управлению профессиональными рисками 6. Причины небезопасного поведения	Оценка и прогнозирование профессиональных рисков
Уметь	применять методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний	***Примерные практические задания для экзамена*** **Задание 1.** Выскажите свои критические суждения на следующие темы: а) управление социальной защитой персонала. Задачи и функции социальной службы;	

		б) роль службы управления персоналом в организации обучения кадров; в) безопасность, условия труда и дисциплина труда персонала; г) оценка результатов деятельности персонала организации. **Задание 2.** Предложите программу мероприятий, направленных на реализацию следующих управленческих процессов: а) планирование и прогнозирование потребности в персонале организации; б) планирование привлечения персонала; в) планирование адаптации персонала; г) планирование использования и аттестации персонала; д) планирование обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала; е) планирование деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала; ж) планирование безопасности труда персонала и заботы о нем. Планирование расходов на персонал организации; з) планирование высвобождения, сокращения персонала.	
Владеть	оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	*Методические указания по выполнению контрольной работы представлены в приложении 1.* **Примерный перечень тем контрольной работы:** 1. Выявите и произведите оценку социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала 2. Выявите и произведите оценку рисков при планировании работы с персоналом и назовите меры по минимизации рисков. 3. Выявите и произведите оценку рисков при найме, отборе и приеме персонала и назовите меры по минимизации рисков. 4. Выявите и произведите оценку рисков при подборе и расстановке персонала и назовите меры по минимизации рисков.	

		5. Выявите и произведите оценку рисков в процессе организации деловой оценки персонала и назовите меры по минимизации рисков. 6. Выявите и произведите оценку рисков в процессе профориентации и трудовой адаптации персонала и назовите меры по минимизации рисков. 7. Выявите и произведите оценку рисков в процессе организации труда персонала и назовите меры по минимизации рисков.	
Знать	основы оценки и прогнозирования профессиональных рисков	Ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная – преддипломная практика
Уметь	применять методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики. Выполнение индивидуального задания на практику. Мероприятия по сбору фактического и библиографического материала, наблюдение, исследование и анализ по теме ВКР.	
Владеть	оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ПК-19 владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала			
Знать	основы профессионального развития персонала организации	Выполнение разделов контрольной работы 1. Цели и задачи профессиональной переподготовки и повышения квалификации персонала 2. Оценка потребности в обучении 3. Виды обучения 4. Разработка и реализация системы обучения персонала	Основы профессионального развития персонала
Уметь	выявлять потребности организации в обучении и разви-	Распределите по порядку (установите соответствие) этапы повышения	

	тии персонала	квалификации в формате Talent Development: 1 – 1. Выбор целевой аудитории для обучения 2 – 2. Сотрудники, имеющие способности выполнять свои функциональные обязанности 3 – 3. Сотрудники, обладающие востребованными личностными качествами 4 – 4. Готовность персонала использовать полученные инструменты и навыки 5 – 5. Высокая вовлеченность в процесс повышения качества профессиональной деятельности 8. Метод обучения, в процессе которого обучающемуся помогают достичь конкретной жизненной или профессиональной цели это: a. Кейс-обучение b. Коучинг c. Метод дизайн-мышления d. Метод развития талантов 9. Возможность постоянного личного и профессионального развития важна сотрудников: a. Поколения X b. Поколения Y c. Поколения Z d. Поколения Y и Z 10. Предоставление различных инструментов для постоянного роста и совершенствования квалификации необходимо, чтобы привлечь и удержать в организации сотрудников: a. Поколения X b. Поколения Y c. Поколения Z d. Поколения Y и Z 11. Одна из основных ошибок в организации обучения с целью переподготовки или повыше-ния квалификации: a. навязывание обучения без донесения ценности b. обучение на реальных практических ситуациях	

		c. диверсификации подходов к переподготовке и повышению квалификации d. выбор целевой аудитории для обучения	
Владеть	навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления	Практическое задание 2. Описание и анализ текущего состояния возрастной и образовательной структуры персонала организации Построить диаграммы, характеризующие текущее состояние возрастной и образовательной структуры персонала организации Практическое задание 3 Проблемные зоны возрастной и образовательной структуры персонала	
Знать	основы профессионального развития персонала организации	Ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная - преддипломная практика
Уметь	выявлять потребности организации в обучении и развитии персонала	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики. Выполнение индивидуального задания на практику. Мероприятия по сбору фактического и библиографического материала, наблюдение, исследование и анализ по теме ВКР.	
Владеть	навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ПК-20 умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала			
Знать	основы аттестации и деловой оценки персонала	***Перечень теоретических вопросов к экзамену:*** ***1.*** Источники привлечения персонала. ***2.*** Отбор персонала. Методы отбора. ***3.*** Приемное интервью. Виды интервью. ***4.*** Сущность профориентации и адаптации персонала. ***5.*** Развитие персонала	Оценка и аттестация персонала

		6. Переподготовка и повышение квалификации персонала. ***7.*** Формы обучения персонала. ***8.*** Мотивация и стимулирование персонала ***9.*** Сравнительная характеристика теорий мотивации. ***10.*** Материальное стимулирование персонала. ***11.*** Оценка деятельности персонала организации. ***12.*** Классификация и содержание основных методов оценки труда персонала ***13.*** Аттестация персонала. Цели и задачи проведения аттестации. ***14.*** Зарубежный опыт аттестации персонала. ***15.*** Содержание этапов проведения аттестации. ***16.*** Деловая карьера и ее развитие. ***17.*** Система служебно-профессионального продвижения. ***18.*** Сущность понятия «кадровый резерв». Источники формирования кадрового резерва. ***19.*** Функции менеджера службы управления персонала. ***20.*** Социальное партнерство в сфере труда ***21.*** Эффективность управления персоналом: оценка, проблемы и методы определения ***22.*** Факторы, влияющие на экономическую и социальную эффективность управления персоналом ***23.*** Управление высвобождением персонала на российских и зарубежных предприятиях. ***24.*** Высвобождение персонала. Виды увольнений. ***25.*** Внедрение системы аттестации или формальной оценки. Структура процесса аттестации ***26.*** Процессы профориентации и адаптации ***27.*** Виды профориентации и адаптации работников ***28.*** Сущность и виды профориентации и адаптации ***29.*** Профессиональная и организационная адаптация персонала ***30.*** Цели и задачи управления профориентацией и адаптацией. ***31.*** Подразделения профессиональной ориентации и адаптации и их функции ***32.*** Структура ценностей ориентации молодых работников. ***33.*** Взаимодействие службы управления персоналом с руководителями в	

		процессе аттестации. ***34.*** Взаимосвязь оценки персонала и аттестации с другими элементами системы управления персоналом. ***35.*** Определение и описание цели аттестации. Возможность сочетания целей и обеспечение их бесконфликтности. Круг аттестуемых. ***36.*** Методы проведения аттестации. ***37.*** Критерии оценки и разработка системы критериев оценки. Анализ результатов аттестации, план мероприятий	
Уметь	определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала	***Примерные практические задания для экзамена*** практическое занятие 7. тренинг для тех, кто проводит аттестацию Лица, проводящие аттестацию, должны выработать общий подход и, по возможности, избежать стандартных ошибок. В зависимости от опыта лиц, назначенных для проведения аттестации, определяется продолжительность и глубина тренинга. ***Участие консультантов:*** Разработка программы тренинга, включающей: −разъяснение целей; −разъяснение процедуры; −обсуждение аттестационной формы, чтобы убедиться, что все понимают, что и по каким параметрам оценивается; −разъяснение типичных трудностей и ошибок при проведении аттестации; −обсуждение потенциального результата. −проведение тренинга. По желанию Заказчика можно подготовить краткую брошюру для менеджера по проведению аттестации. ***Результат:*** Подготовленность всех участников, снятие напряжения, повышение эффективности. практическое занятие 8. планирование процесса аттестации ***Участие консультантов:*** Оценить время и ресурсы, необходимые для каждой стадии, кто участвует, кто отвечает за что, информационные потоки, сроки.	

		Результат (проект плана) может выглядеть, например, так: План проведения аттестации 1) Этап 2) Ответственный 3) Кто вовлечен 4) Какая информация кому передается 5) Срок выполнения	
Владеть	навыками проведения деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.	***Примерный перечень тем курсовой работы:*** 64. 1. Развитие персонала 65. Переподготовка и повышение квалификации персонала. 66. Формы обучения персонала. 67. Мотивация и стимулирование персонала 68. Сравнительная характеристика теорий мотивации. 69. Материальное стимулирование персонала. 70. Оценка деятельности персонала организации. 71. Классификация и содержание основных методов оценки труда персонала 72. Аттестация персонала. Цели и задачи проведения аттестации. 73. Зарубежный опыт аттестации персонала. 74. Содержание этапов проведения аттестации.. 75. Деловая карьера и ее развитие. 76. Система служебно-профессионального продвижения. 77. Сущность понятия «кадровый резерв». Источники формирования кадрового резерва. 78. Функции менеджера службы управления персонала. 79. Социальное партнерство в сфере труда 80. Взаимоотношения работодателей и профсоюзов в регулировании трудовых отношений 81. Эффективность управления персоналом: оценка, проблемы и методы определения 82. Факторы, влияющие на экономическую и социальную эффективность управления персоналом 83. Управление высвобождением персонала на российских и зарубежных	

		предприятиях. **84.** Высвобождение персонала. Виды увольнений.	
Знать	основы аттестации и деловой оценки персонала	Ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная - преддипломная практика
Уметь	определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики. Выполнение индивидуального задания на практику. Мероприятия по сбору фактического и библиографического материала, наблюдение, исследование и анализ по теме ВКР.	
Владеть	навыками проведения деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ПК-21 знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике			
знать	основы оценки качества обучения и управления карьерой	**Перечень теоретических вопросов к экзамену:** 1. Теория и модели современной организации. 2. Понятие, компоненты и уровни организационного поведения. 3. Анализ и конструирование организации. 4. Управление глобальной окружающей средой. 5. Управленческие функции и роли. Компетентность. 6. Организационная культура как основа организационного поведения. 7. Управление человеческими ресурсами и получение конкурентного преимущества. 8. Развитие организационной этики и благосостояние. 9. Справедливость. Принятие решений и исполнительская дисциплина. 10. Подходы к установлению взаимодействия человека и организации. 11. Научение поведению в организации.	Организационное поведение

		12. Персональное развитие в организации (аспекты карьеры в организации). 13. Управление развитием способностей личности в организациях. 14. Групповое поведение в организации. 15. Мотивация и результативность организации. 16. Теории и практика мотивации. 17. Модель мотивационного процесса.	
Уметь	управлять служебно-профессиональным продвижением персонала	***Примерные практические задания для экзамена:*** 1.Опишите реализацию средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в различных организациях: 1) продвижение специалиста; 2) продвижение руководителя: а) продвижение функциональных руководителей; б) продвижение линейных руководителей. 2. Проанализируйте схему служебно-профессионального продвижения работника управления (японская модель)	
владеть	навыками работы с кадровым резервом	**Примерный перечень вопросов теста:** 1. Рассмотрением каких проблем занимается наука организационное поведение» А) достижение производственных результатов В) влияние поведения работников по результаты деятельности фирмы С) механизм воздействия на людей 2. Моральные требования к служащему могут отражаться в: А) контракте В) должностных инструкциях С) этическом кодексе 3. Тип поведения, строящийся на общечеловеческих нормах называется: А) гуманистическим В) моральным С) общительным 4. Какой признак характерен для руководителя с высокой способностью создавать коллектив?	

		А) распределение обязанностей между сотрудниками В) подавление творческого потенциала С) избежание обратной связи на межличностном уровне. 5. Стиль управления, для которого характерно жесткое единоличное принятие руководителем решений, жесткий постоянный контроль за выполнением решений это: А) демократический В) авторитарный С)либеральный 6. Коммуникация это: А) обмен опытом и знаниями В) обмен информации С) квалификация и способность менеджера 7. Коммуникабельность представляет собой: а) умение говорить доклады и речи в) умение формулировать и отдавать устные приказания с) умение легко сходиться с людьми 8. При позитивной установке на восприятие другого человека мы: А) переоцениваем положительные качества и проявляем доверчивость. В) воспринимаем только его отрицательные качества и не доверяем ему С) принимаем как его положительные, так и отрицательные качества. 9. Устойчивая личность - это: А) человек, всегда добивающийся сам В) человек, умеющий отстаивать свои права С) человек, положительно влияющий на окружающих 10. Какие моральные качества личности расцениваются как её профессиональные качества: А) этичность, добросовестность, рассудительность В) коммуникабельность, контактность, командная ориентация С) рассудительность, результативность, настойчивость	
знать	основы оценки качества обучения и управления карьерой	**Перечень теоретических вопросов к экзамену:** 1. Работа с кадровым резервом: план и основные этапы процесса формирования резерва кадров	Управление кадровым резервом

		2. Сущность и содержание кадровых решений в организации 3. Процесс принятия кадровых решений 4. Оценка эффективности принятия кадровых решений и их реализации	
Уметь	управлять служебно-профессиональным продвижением персонала	***Примерные практические задания для экзамена*** **Задача 1.** Определить явочную и списочную численность рабочих, обслуживающих аппараты по производству карамельной массы, если на участке таких аппаратов три, каждый из них в течение смены обслуживается четырьмя работницами. Участок работает в три смены, вторая смена загружена относительно первой на 70%, а третья, также относительно первой, – на 45%. Номинальный фонд рабочего времени – 260 дней в год, планируемое число выходов (реальный фонд рабочего времени) – 236 дней в год. **Задача 2.** Определить численность персонала по трем вариантам: а) планируемый объем производства 9750 тыс. руб., планируемая выработка – 4278 руб.; б) базовая численность работников 2237 чел.; увеличение объема производства предусмотрено на 8%, рост ПТ на 6%; в) планируемый ФЗП составляет 5834 тыс. руб., среднемесячная зарплата 1 работника – 2560 руб. **Задача 3.** Рассчитать соотношение между темпами роста производительности труда и средней заработной платы по факторам динамики производительности труда: техническое совершенствование производства, т.е. прирост производительности труда, – 4%; улучшение использования рабочего времени – 2%; улучшение структуры кадров – 0,5%; изменение уровня поставок по кооперации – 0,8%; решение интенсивности труда (увеличение выполнения норм выработки) – 2,2%.	
владеть	навыками работы с кадровым резервом	**Примерный перечень тем курсовой работы:** 1. Экономическая свобода и характер функционирования рабочей силы в условиях рынка. 2. Влияние заработной платы на совокупный спрос и предложение рабочей силы. 3. Теории экономического роста, роль и место в них концепции человеческого капитала. 4. Проблемы бедности и малообеспеченности в Российской Федерации (в	

		мире). 5. Экономический рост в развитых странах и его воздействие на уровень и качество жизни населения. 6. Критическая зона рынка труда: понятие и особенности (на примере…)	
знать	основы оценки качества обучения и управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением	ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
Уметь	определять критерии оценки качества обучения для управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение регламента, должностных инструкций, методических материалов. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики.	
владеть	навыками работы с кадровым резервом	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ПК- 22 умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени			
Знать	основы бюджетирования	ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
Уметь	формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение регламента, должностных инструкций, методических материалов. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики.	
владеть	навыками контроля за использованием рабочего времени	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	

Знать	основы оформления бюджета затрат на персонал, методы контроля его исполнения и навыки контроля за использованием рабочего времени	Вопросы к зачету: – Сущность, содержание, принципы и назначение управленческого учёта. – Основные различия финансового и управленческого учёта. – Принципы построения управленческого учёта. – Производственный учёт как составная часть управленческого учёта. – Концепции и терминология классификации издержек. – Состав затрат, связанных со снабженческо-заготовительной деятельностью. – Состав затрат, связанных с производственной деятельностью. – Состав затрат, связанных с финансово-сбытовой деятельностью. – Классификация затрат для целей калькулирования. – Классификация затрат для целей планирования. – Классификация затрат для целей принятия решений. – Центры расходов, прибыли, ответственности и бюджетирования.	Управленческий учет и учет персонала
Уметь	составлять бюджет затрат на персонал и проводить контроль его исполнения с формированием итогового отчёта; практически применять навыки контроля за использованием рабочего времени	Задание: Провести расчет операционного бюджета мебельной фабрики «Айсберг (Данные для выполнения задания прилагаются отдельно).	
Владеть	расчёта показателей для анализа исполнения бюджета затрат на персонал и контроля за использованием рабочего времени в контексте целей и задач организации	Задание: 1. Инициировать систему управленческого контроля за деятельностью подразделений предприятия (организация учетных работ и документооборота). 2. Представить необходимые показатели для анализа исполнения бюджета затрат на персонал и контроля за использованием рабочего времени 3. Отразить внутреннюю отчетность организации по результатам деятельности подразделений.	

<table>
<tr><td colspan="4">ПК-23 знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</td></tr>
<tr><td>Знать</td><td>основы анализа уровня удовлетворенности персонала работой в организации</td><td>Перечень теоретических вопросов к зачету
23. Структуризация и сегментация рынков труда.
24. Прогнозирование на рынке труда.
25. Дискриминация на рынке труда.
26. Государственное регулирование рынка труда и занятости.
27. Исторический опыт регулирования рынка труда.
28. Механизм реализации государственной политики занятости.
29. Политика на рынках труда по улучшению занятости и снижению безработицы.
30. Сокращение рабочей силы.
31. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.
32. Понятие гарантий и компенсаций. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу, высвобожденным с предприятий, впервые ищущим работу.
33. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости.
34. Регулирование рынка труда в индустриально развитых странах.</td><td rowspan="2">Исследование социально-экономических процессов на рынке труда</td></tr>
<tr><td>Уметь</td><td>проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации</td><td>Примерные практические задания по темам для зачета
Тема № 3: Персонал предприятия на рынке труда
Задача 1. В таблицах представлено изменение общего продукта при найме дополнительных работников и цены продукта на рынке совершенной конкуренции и монополии. По таблицам определите, как изменяется предельный продукт и предельная доходность труда в условиях совершенной конкуренции и в условиях несовершенной конкуренции (монополии). Рассчитайте недостающие показатели, заполните таблицы. Если ставка заработной платы 10дол, сколько работников сможет нанять конкурентная фирма и сколько работников – монополия?
Решение. Для решения задачи применяем правило спроса на ресурс $MRP_L = MRC_L$ или для конкурентного рынка $MRP_L=P_L$ (= MRC_L).
Рассчитаем и внесем в таблицу 1 и 2 необходимые показатели:</td></tr>
</table>

предельный продукт MP_L, общий доход TR_L, предельный продукт в денежном выражении MRP_L.

Таблица 1. Изменение предельного продукта на рынке совершенной конкуренции

Количество единиц труда L	Общий продукт труда TP_L	Предельный продукт MP_L (кол-во единиц)	Цена продукта P(ден.ед)	Общий доход $TR_L = TP_L * P$	Предельный продукт денежном выражении MRP_L
1	8	8	2	16	16
2	15	7	2	30	14
3	21	6	2	42	12
4	26	5	2	52	10
5	30	4	2	60	8
6	33	3	2	66	6

Таблица 2. Изменение предельного продукта на рынке монополии

Количество единиц труда L	Общий продукт труда TP_L	Предельный продукт MP_L (кол-во ед-ц)	Цена продукта P_L	Общий доход $TR_L = TP_L * P$	
1	8	8	2,0	16	
2	15	7	1,8	27	
3	21	6	1,6	33,6	
4	26	5	1,4	36,4	
5	30	4	1,2	36	
6	33	3	1,0	33	

Применяя правило $MRP_L = MRC_L$, определяем спрос на труд. В условиях чистой конкуренции фирма нанимает 4 работника, ориентируясь на правило $MRP_L=P_L(= MRC_L) = 10$дол. Монополия, по данным задачи, сможет нанять только 2-х работников, когда $MRP_L= 11> P_L(=MRC_L) =11$дол. По таблице видно, что предельная доходность следующего работника меньше, чем ставка з/платы, значит, что этот работник добавит к прибыли отрицательную величину, прибыль начнет снижаться; поэтому фирма не будет нанимать этого работника. Ниже представлен график, иллюстрирующий правило спроса на ресурс на рынке совершенной конкуренции и на рынке монополии.

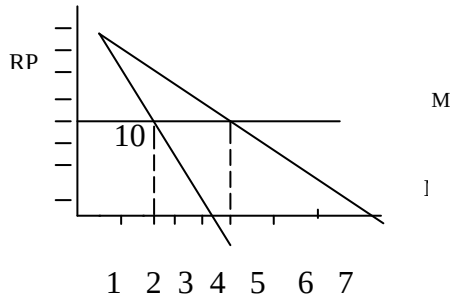


Рис.1 Спрос на ресурс на рынке

Задача 2. Определите, при каком соотношении труда и капитала достигается минимизация издержек, если цена труда P_L=2дол, цена капитала P_C = 4дол? Достигается ли максимизация прибыли, если цена товара P= 0,5дол? Если нет, то, каким должно быть сочетание труда и капитала, с учетом приведенных данных.

а) 4ед.тр. - MP_L = 10 5ед. к. - MP_C = 12

б) 6ед.тр. - MP_L = 8 4ед.к. - MP_C = 16

Тема № 4: Ценообразование на рынке ресурсов.

Задача 1. На основе первых двух колонок таблицы 1 рассчитайте показатели общих и предельных издержек на рынке труда в условиях

монопсонии. Постройте график предложения труда и график предельных издержек, объясните особенности по сравнению с чистой конкуренцией.

Пусть предельная доходность MRP_L изменяется следующим образом:

L	1	2	3	4	5	6	7	8
MRP_L	10	8	6	5	4	3	2	1

1. Какую ставку требуют установить профсоюзы, как в этом случае изменится ситуация на рынке труда?

2. Какое количество работников, и по какой ставке з/ платы были бы заняты на конкурентном рынке?

Таблица 1. Ставка з/платы и предельные издержки в условиях монопсонии

Ставка з/платы W	Количество работников L	Общие издержки TCL	Предельные издержки MRC_L	Расчет предельных издержек MRC_L
2	1	2	2	+2 + 0
3	2	6	4	+3 + (3-2)* 1
4	3	12	6	+4 + (4-3)* 2
5	4	20	8	+5 + (5-4)* 3
6	5	30	10	+6 + (6-5)* 4
7	6	42	12	+7 + (7-6)* 5
8	7	56	14	+8 + (8-7)* 6

Владеть	навыками подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	**Тест** 1. Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей: а) кол-ва безработных и трудоспособного населения; б) кол-ва безработных и экономически активного населения; в) кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом

		возрасте. 2. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот: а) сезонная; б) структурная; в) фрикционная; г) циклическая. 3. Вид безработицы, относящийся к кейнсианской: а) сезонная; б) структурная; в) циклическая. 4. Основные причины возникновения циклической безработицы: а) нарушение макроэкономического равновесия; б) несовершенство рынка труда; в) политика государства; г) действия профсоюзов; д) нет правильных ответов. 5. Рынок рабочей силы по степени государственного воздействия не делится на: а) контролируемый; б) неконтролируемый; в) черный. 6. По определению МОТ безработным является человек, который: а) не работает, но способен работать (готов приступить к работе и активно ищет работу в течение последних 4 недель); б) работает; в) не работает, не хочет работать. 7. По российским стандартам относятся к числу занятых: а) проходящие военную службу; б) временно отсутствующие на работе; в) писатели; г) все ответы верны;	

		д) нет правильных ответов. 8. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени: а) спрос на рабочую силу; б) предложение рабочей силы; в) потребность в рабочих местах; г) вакансия. 9. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены: а) скрытая безработица; б) безработные; в) неучтённая безработица; г) явная безработица; д) скрываемая безработица. 10. Часть населения, по возрастному признаку относящаяся к молодёжи: а) 16-29; б) 16-31; в) 18-30; г) 18-29. 11. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы: а) рынок труда; б) коллективный договор; в) трудовые отношения. 12. Не относится к особенностям функционирования рынка труда: а) отсутствие не денежных аспектов сделки; б) высокая степень индивидуализации сделок; в) большая продолжительность контакта продавца и покупателя; г) неотделимость права собственности на товар от его владельца. 13. Не является субъектом рынка: а) государство; б) работодатель;	

		в) наёмные работники; г) институты повышающие квалификацию. 14. Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами: а) сегментация рынка труда; б) границы рынка; в) устойчивые рабочие группы; г) низкая мобильность трудовых ресурсов. 15. Характерные черты этого рынка труда – велика текучесть кадров, низкий уровень заработной платы, отсутствуют профсоюзы, практически не существует продвижение по служебной лестнице, технология производства примитивна: а) вторичный; б) первичный; в) незавершённый. 16. К компонентам рынка труда не относятся: а) объекты рынка труда; б) субъекты рынка труда; в) коллективный договор; г) рыночный механизм; д) инфраструктура рынка труда. 17. Для этого сегмента рынка труда характерно соревнование работников для занятия определённых рабочих мест. В его основе лежит горизонтальная и вертикальная внутренняя мобильность: а) внутрифирменного рынка труда; б) вертикального рынка труда; в) вторичного рынка труда; г) внешнего рынка труда; д) обособленного рынка труда. 18. Составной частью текущего рынка труда не является: а) интегрированный рынок труда; б) открытый рынок труда;	

		в) скрытый рынок труда. 19. Область пересечения совокупного спроса на труд с совокупным предложением труда: а) совокупный рынок труда; б) рынок труда; в) удовлетворенный спрос на труд. 20. Для данного рынка характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения и т.д.: а) первичный рынок труда; б) вторичный рынок труда; в) незавершенный рынок труда; г) идеальный рынок труда. 21. Метод проведения политики занятости, относящийся к прямому воздействию: а) фискальная политика; б) трудовое законодательство; в) коллективные договоры. 22. Метод проведения политики занятости, относящийся к косвенному воздействию: а) трудовое законодательство; б) финансовая политика; в) фискальная политика. 23. Типы государственного воздействия на занятость, которых не существует (2 ответа): а) прямые и косвенные; б) активные и пассивные; в) государственные и частные. 24. К пассивному типу воздействия государства на занятость относятся: а) социальная помощь незанятому населению; б) стимулирование спроса и предложения труда; в) меры помощи регионам	

Знать	основы анализа уровня удовлетворенности персонала работой в организации	***Перечень тем и заданий для подготовки к зачету:*** – Труд и его основные общественные функции. – Труд как экономическая категория и социально-экономический процесс. – Виды труда и формы его проявления. – Общественная организация труда, ее сущность и элементы. – Эволюция общественной организации труда. – Рыночная система общественной организации труда. – Трудовой потенциал: понятие, основные компоненты трудового потенциала и основные составляющие его воспроизводства. – Рабочая сила и труд. Воспроизводство рабочей силы и его фазы. – Фонд рабочего времени общества и нормы, определяющие его величину в экономике. Рабочее и свободное время. – Качество рабочей силы: понятие, основные элементы и показатели, характеризующие его. – Требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы. – Качество рабочей силы, качество труда и качество продукта труда: взаимообусловленность, критерии оценки. – Роль образования в обществе. Система образования РФ и ее реформирование. – Национальный проект «Образование» и его реализация. – Профессионализм - понятие, уровни, этапы становления и показатели. – Профессиональная подготовка и повышение профессиональной квалификации. – Роль непрерывного образования в процессе профессионализации. – Компетентность и компетенции: подходы к определению, взаимосвязь понятий. Составляющие компетентности. – Классификация компетенций, их содержание и определяющие факторы; формирование и развитие компетенций. – Профилирование должности; профессионально-должностной профиль рабочего места; спецификация работы. – Человеческий капитал: понятие, особенности, элементы, значение в постиндустриальном (информационном обществе). – Воспроизводство человеческого капитала, его стадии. Роль государства семьи и работодателей в формировании и развитии человеческого капитала. – Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций (инвесторы). – Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность.	Социально-трудовые отношения

		– Эффективность и производительность труда. Основные понятия, их взаимосвязь. – Виды производительность труда, показатели и методы расчета. – Сущность процесса повышения производительности труда и его социально-экономическое значение. – Условия, факторы и резервы роста производительности труда. – Управление производительностью труда. – Качество жизни: сущность, индикаторы. Индекс развития человеческого потенциала. – Уровень жизни: сущность, система показателей, пути стабилизации. – Социальные стандарты уровня жизни: сущность, функции, виды, методы разработки. – Доходы населения, особенности их разновидностей. – Дифференциация доходов населения и проблема неравенства населения. Показатели дифференциации доходов. – Средний класс в социальной структуре общества, его функции, значение, формирование в РФ. – Государственная политика доходов и заработной платы, ее регуляторы – Заработная плата, ее сущностные характеристики и функции. – Система регулирования заработной платы в экономике, ее составляющие. – Понятие социально-трудовых отношений, содержание, субъекты, объекты, формы и виды. – Уровни и механизмы реализации социально-трудовых отношений. – Механизм социального партнерства и его основные модели.	
Уметь	проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации	1. В период коллективно-договорной компании в ряде организаций возникли вопросы о том, кто выступает в качестве представителя работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора? Заключаются ли коллективные договоры в филиалах, иных обособленных структурных подразделениях? Кто и в каком порядке представляет в них интересы работодателя? Кто представляет интересы работодателя в коллективно-договорных правоотношениях в случае признания организации банкротом или введения внешнего управления? Подготовьте обоснованные ответы. 2. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в одной из промышленных организаций было установлено, что по вине главного механика не выполнен ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюз-	

		ный комитет обратился к государственному инспектору по охране труда с просьбой о привлечении главного механика к ответственности? К какому виду ответственности, в каком порядке и на основании чего может быть привлечен указанный работник? 3. При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о предоставлении дополнительного отпуска руководителям отделов и глав-ным специалистам. В связи с возникшими разногласиями руководитель организации отказался подписать коллективный договор и вести в дальнейшем переговоры по спор-ному вопросу. Правомерны ли действия руководителя? Подготовьте обоснованный ответ. 4. В ходе проверки содержания коллективного договора ООО «Рампа» было установлено, что он был направлен на уведомительную регистрацию с опозданием на 43 дня. Выявлено также, что в нем не установлены выходные дни для работников при пяти дневной рабочей неделе, запрещена денежная компенсация еже годною отпуска. Срок утверждения графика отпусков установлен до 5 января наступающего календарного года. Законны ли условии данного коллективного договора? Какие нормы Трудового кодекса нарушены?	
Владеть	навыками подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	***Примерный перечень тем рефератов:*** 1. Формирование и значение «гибридных», «укрупненных и смешанных» профессий в постиндустриальном обществе. 2. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма. Многопрофильная подготовка рабочей силы как основа формирования поливалентной квалификации. 3. Управление компетенциями на уровне общества, организации и личности. 4. Зарубежный и отечественный опыт развития профессионализма на основе обучения в организации (на предприятии). 5. Национальный проект «Образование» и его роль в повышении качества подготовки рабочей силы. 6. Становление, развитие и практическое использование теории человеческого капитала. 7. Изменения структуры совокупного капитала в современных условиях:	

		тенденции и причины. 8. Воспроизводство человеческого капитала в течение жизненного цикла. 9. Инвестиции в человеческий капитал, факторы, предопределяющие их размер. 10. Современные концепции качества жизни. 11. Уровень жизни как социально-экономическая категория. 12. Мировая практика измерения качества и уровня жизни. 13. Проблема малообеспеченности и ее решение в современной России. 14. Направления и методы повышения качества трудовой жизни. 15. Теории производительности труда. 16. Развитие предпосылок роста производительности труда в современной России. 17. Факторы и резервы роста производительности труда на предприятии. 18. Зарубежный опыт регулирования доходов населения. 19. Защита авторских прав в современной России: проблемы и задачи. 20. Роль различных видов доходов в системе распределительных отношений. 21. Формирование среднего класса в современной России. 22. Теоретические основы оплаты труда и дифференциации денежных доходов населения. 23. Развитие системы регулирования оплаты труда. 24. Регулирование оплаты труда на принципах социального партнерства. 25. Современные модели оплаты труда и перспективы их использование в РФ. 26. Труд как социально-экономическая система. 27. Общественная организация труда: сущность, элементы, эволюция. 28. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов. 29. Интеллектуальный потенциал, его значение в информационном обществе. 30.Естественнодемографическая составляющая воспроизводства трудового потенциала. 31.Приоритетные направления и меры демографической (миграционной) политики в современной России.	

Знать	основы анализа уровня удовлетворенности персонала работой в организации	ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Учебная - практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
Уметь	проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение регламента, должностных инструкций, методических материалов. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики.	
Владеть	навыками подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ПК-24 способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации			
Знать	системы материального и нематериального стимулирования в организации	Сущность и виды стимулирования. Функции и принципы стимулирования. Формы и методы стимулирования. Анализ структуры материального вознаграждения. Состав и краткая характеристика дополнительных стимулов. Оплата труда. Сущность и определяющая роль в системе вознаграждения. Формы и методы оплаты труда. Системы оплаты труда: условия. Преимущества и недостатки. Структура и содержание компенсационного пакета. Основы регулирования оплаты труда в бюджетной и коммерческой сфере.	Мотивация и стимулирование персонала
Уметь	применять на практике методы оценки эффективности системы материального и	Примерное тестовое задание: Согласно теории Маслоу … является высшей в иерархии:	

	нематериального стимулирования в организации	Выберите один ответ: потребность в самореализации потребность в любви и принадлежности потребности в безопасности Какая из перечисленных потребностей не актуальна для лиц среднего класса? Выберите один ответ: Безопасность Самоуважение Социальная Самореализация В пирамиде потребностей А. Маслоу 4 ступень – это: Выберите один ответ: потребность в самоактуализации потребности в безопасности потребность в признании Двухфакторную теорию мотивации разработал Выберите один ответ: Ф. Герцберг А. Маслоу В. Врум К какому виду потребностей в теории А. Маслоу принадлежат потребности в самоуважении, личных достижениях, компетентности, уважении со стороны окружающих? Выберите один ответ: Потребности в безопасности и уверенности в будущем Потребности самовыражения Физиологические потребности Социальные потребности Потребности в уважении	
Владеть	навыками оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Практическое задание 3 На основе анализа функций рабочих мест и должностей выполнить классификацию рабочих мест (должностей) по степени ценности каждого из них для предприятия.	

		раздел контрольной работы: Разработка системы социальных льгот, эффективной социальной политики компании	
Знать	методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная – преддипломная практика
Уметь	применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики. Выполнение индивидуального задания на практику. Мероприятия по сбору фактического и библиографического материала, наблюдение, исследование и анализ по теме ВКР.	
Владеть	методами анализа эффективности процесса стимулирования	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ПК-25 способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений			
Знать	основы анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по управления персоналом	Перечень теоретических вопросов к экзамену: 1. Пять шагов 2. Опросные листы 3. Метод Файн-Кинни 4. Метод Элмери 5. Разница между оценкой травмобезопасности и травмоопасности 6. Вероятностно-статистические методы оценки рисков 7. Оценка рисков аварий 8. Концепция приемлемого риска – основа комплексной безопасности производственной деятельности 9. Идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков 10. Управление профессиональными рисками, документирование системы управления профессиональными рисками	Методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков

Уметь	использовать результаты анализа рисков для принятия управленческих решений	***Примерные практические задания для экзамена*** **Ситуация 1.** Компания ПАО «Интеллект-М» занимается издательской деятельностью – в основном изданием учебной литературы для высших и средних учебных заведений. Директор задумал подготовить решение о расширении торговой базы компании. Он поручил своим специалистам подготовить информацию для этого решения по следующим направлениям: – результаты маркетингового анализа о возможном спросе; – предложения о конкретной организационной форме торговой организации и требуемых специалистах; – возможные контрагенты по строительству и аренде помещений; – возможные форс-мажорные ситуации; – сроки осуществления такого расширения. После ознакомления с собранными сведениями было принято решение об аренде прилавков в четырех книжных магазинах без изменения организационной формы компании. Однако это решение не было выявлено полностью из-за выявившейся экономической нецелесообразности и трудности подбора добросовестных профессиональных работников. *Вопросы:* 1) В каких типовых процедурах подготовки УР возможны существенные неопределенности для данной ситуации? 2) Составьте план действий по корректировке принятого УР. 3) Какие возможности можно использовать в данной ситуации для уменьшения рисков?	
Владеть	навыками анализа рыночных и специфических рисков в области управления персоналом	**Примерный перечень тем для самостоятельно работы:** 1. Выявите и произведите оценку рисков в процессе высвобождения персонала и назовите меры по минимизации рисков. 2. Выявите и произведите оценку рисков в процессе обучения персонала и назовите меры по минимизации рисков. 3. Выявите и произведите оценку рисков при организации проведения аттестации персонала и назовите меры по минимизации рисков. 4. Выявите и произведите оценку рисков при управлении деловой карьерой персонала и назовите меры по минимизации рисков.	

		5. Выявите и произведите оценку рисков при управлении служебно-профессиональным продвижением персонала и назовите меры по минимизации рисков. 6. Выявите и произведите оценку рисков при управлении кадровым резервом и назовите меры по минимизации рисков. 7. Выявите и произведите оценку рисков при мотивации и стимулировании трудовой деятельности персонала и назовите меры по минимизации рисков. 8. Выявите и произведите оценку рисков при оценке затрат на персонал и назовите меры по минимизации рисков.	
Знать	основы анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по управления персоналом	Перечень теоретических вопросов к экзамену: 1. Пять шагов 2. Опросные листы 3. Метод Файн-Кинни 4. Метод Элмери 5. Разница между оценкой травмобезопасности и травмоопасности 6. Вероятностно-статистические методы оценки рисков 7. Оценка рисков аварий 8. Концепция приемлемого риска – основа комплексной безопасности производственной деятельности 9. Идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков 10. Управление профессиональными рисками, документирование системы управления профессиональными рисками	Оценка и прогнозирование профессиональных рисков
Уметь	использовать результаты анализа рисков для принятия управленческих решений	***Примерные практические задания для экзамена*** **Ситуация 1.** Компания ПАО «Интеллект-М» занимается издательской деятельностью – в основном изданием учебной литературы для высших и средних учебных заведений. Директор задумал подготовить решение о расширении торговой базы компании. Он поручил своим специалистам подготовить информацию для этого решения по следующим направлениям:	

		– результаты маркетингового анализа о возможном спросе; – предложения о конкретной организационной форме торговой организации и требуемых специалистах; – возможные контрагенты по строительству и аренде помещений; – возможные форс-мажорные ситуации; – сроки осуществления такого расширения. После ознакомления с собранными сведениями было принято решение об аренде прилавков в четырех книжных магазинах без изменения организационной формы компании. Однако это решение не было выявлено полностью из-за выявившейся экономической нецелесообразности и трудности подбора добросовестных профессиональных работников. *Вопросы:* 1) В каких типовых процедурах подготовки УР возможны существенные неопределенности для данной ситуации? 2) Составьте план действий по корректировке принятого УР. 3) Какие возможности можно использовать в данной ситуации для уменьшения рисков?	
Владеть	навыками анализа рыночных и специфических рисков в области управления персоналом	*Методические указания по выполнению контрольной работы представлены в приложении 1.* Примерный перечень тем контрольной работы: 1. Выявите и произведите оценку рисков в процессе высвобождения персонала и назовите меры по минимизации рисков. 2. Выявите и произведите оценку рисков в процессе обучения персонала и назовите меры по минимизации рисков. 3. Выявите и произведите оценку рисков при организации проведения аттестации персонала и назовите меры по минимизации рисков. 4. Выявите и произведите оценку рисков при управлении деловой карьерой персонала и назовите меры по минимизации рисков. 5. Выявите и произведите оценку рисков при управлении служебно-	

		профессиональным продвижением персонала и назовите меры по минимизации рисков. 6. Выявите и произведите оценку рисков при управлении кадровым резервом и назовите меры по минимизации рисков. 7. Выявите и произведите оценку рисков при мотивации и стимулировании трудовой деятельности персонала и назовите меры по минимизации рисков. 8. Выявите и произведите оценку рисков при оценке затрат на персонал и назовите меры по минимизации рисков.	
Знать	основы анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по управления персоналом	**Перечень теоретических вопросов к зачету:** 1.Целевой подход к разработке управленческого решения. 2.Процессный подход к разработке управленческого решения. 3.Методы разработки управленческих решений 4.Системный анализ в разработке управленческого решения. 5.SWOT-анализ в разработке управленческого решения. 6.Метод прогнозных сценариев в разработке управленческого решения. 7.Методы «снятия» неопределенности в разработке управленческого решения. 8.Метод морфологического анализа и синтеза в разработке управленческого решения. 9.Метод причинно-следственного анализа в разработке управленческого решения. 10.Методы выбора и принятия управленческих решений. 11.Процедуры формирования системы целей, проблем и критериев эффективности при выборе рациональных решений. 12.Формализованные методы рационального выбора решений. 13.Методы принятия решений. 14.Интегрированный подход к принятию решений. 15.Эвристические методы принятия решений. 16.Методы и механизмы реализации управленческих решений. 17.Классификация механизмов реализации управленческих решений. 18.Функционирование механизмов реализации управленческих решений.	Управленческие решения

		19.Реализация решений в условиях альтернативной концепции бюджетирования. 20.Этапы реализации управленческого решения. 21.Контроль результатов при реализации управленческого решения. Виды контроля и его назначение. 22.Общий механизм принятия управленческих решений в организациях. 23.Вертикальная и горизонтальная интеграция пи принятии управленческого решения. 24.Моделирование процесса принятия управленческих решений и виды применяемых моделей. 25.Классификация методов принятия управленческих решений и их краткая характеристика. 26.Активизирующие методы разработки управленческих решений. 27.Экспертные методы принятия управленческих решений. Метод Дельфи. 28.Метод мозгового штурма: условия и правила проведения. Виды мозгового штурма. 29.Методы получения экспертных оценок. 30.Понятие и условия возникновения неопределенности и риска при принятии управленческих решений. 31.Классификация управленческих рисков и методы управления ими. 32.Управление неопределенностью при принятии управленческих решений. Метод функционально-стоимостного анализа. 33.Влияние паники на принятие управленческого решения и способы ее нейтрализации. 34.Управленческие решения и ответственность. 35.Стили разработки и принятия управленческих решений.	
Уметь	использовать результаты анализа рисков для принятия управленческих решений	***Примерные практические задания для зачета:*** ***Ситуация 1***. Вы менеджер по персоналу. В вашу фирму пришла молодая способная женщина, желающая стать торговым агентом. Уровень ее квалификации значительно выше, чем у претендентов-мужчин на эту должность. Но прием ее на работу неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ря-	

		да ваших торговых агентов, среди которых женщин нет, а также может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы. *Вопросы*: Возьмете ли вы эту женщину на работу? Почему? ***Ситуация 2*** Вы менеджер туристской фирмы. К вам пришла женщина, желающая отдохнуть в Греции. У вас же есть горящий тур на Мертвое море в Израиль. У женщины явные проблемы с давлением, одышка. Вы знаете, что гипертоникам на Мертвое море ехать противопоказано. *Вопросы*: Как вы поступите? Почему? ***Ситуация 3*** Вы менеджер фирмы, выпускающей средства по уходу за волосами. Фирма приступила к выпуску нового шампуня, препятствующего образованию перхоти и эффективного даже при разовом применении. Однако специалист по маркетингу вашей фирмы рекомендует в инструкции на этикетке указать, что шампунь следует применять дважды при каждом мытье головы. Дополнительного эффекта потребитель не получит, но шампунь будет расходоваться в два раза быстрее и, следовательно, увеличится объем продаж. *Вопросы*: Как вы поступите? Почему? ***Ситуация 4*** Ниже приводится список типичных организационных решений. Необходимо определить, являются ли они программированными или нет. 1. Наем заведующим специалиста в исследовательскую лабораторию компании, производящую сложную техническую продукцию. 2. Доведение мастером до рабочих дневного задания. 3. Определение финансовым директором размера дивидендов, которые должны быть выплачены акционерам на девятый год последовательной успешной финансовой деятельности компании. 4. Решение начальника о допущении официального отсутствия подчиненного на рабочем месте в связи с помещением им врача. 5. Выбор членами правления места для очередного филиала банка, уже имеющего 50 отделений в крупном городе. 6. Дача руководителем согласия на принятие выпускника юридического факультета университета на работу в аппарат крупной фирмы. 7. Определение годичного задания для ассистента профессора. 8. Дача начальником согласия на предоставление подчиненному воз-	

		можности посетить учебный семинар в области его специализации. 9. Выбор авторами печатного издания для размещения рекламы о новом вузовском учебнике. 10. Выбор правлением компании места для строительства ресторана «Вкусно и быстро» в небольшом, но растущем городе, находящемся между двумя очень большими городами. ***Ситуация 5.*** Фирма ООО «Вундеркинд» планирует производить оправы для очков. Конкурентов в данном производстве довольно много и успешно вести дело при обычном подходе практически невозможно. Специалисты фирмы предложили особую конструкцию оправы на базе типовой модели, используя современную интегральную технологию напыления тонких активных пленок: – на внешней стороне левой дужки оправы сформировали действующий барометр; – на левой стороне оправы для стекла сформировали действующие часы, показывающее московское время; – на правой стороне оправы для стекла сформировали действующие часы, показывающие время другого пояса или времени по Гринвичу. Данная конструкция оправы реализует новый набор потребностей и интересов и наверняка найдет спрос. Как Вы считаете? Какие варианты управленческих решений Вы можете предложить?	
Владеть	навыками анализа рыночных и специфических рисков в области управления персоналом	**Примерный перечень тем для самостоятельной работы:** *Методы реализации решения и контроля:* 1. Методы планирования (матрица распределения ответственности, сетевое моделирование) 2. Методы организации (информационная таблица, воздействие и мотивация) 3. Методы контроля (по результатам, по срокам выполнения) *Аналитические методы:* 4. Теория вероятностей, теория марковских процессов, теория массового обслуживания, составление списка свойств 5. Статистические методы: последовательный анализ и метод статистических испытаний	

		6. Метод математического программирования 7. Матричный метод *Активизирующие методы:* 8. Методы психологической активизации: Метод конференции идей, Метод вопросов и ответов, Мозговой атаки, «6-5-3» 9. Методы подключения: теоретико-игровой, метод наставничества, работа с консультантами *Экспертные методы:* 10. Метод простой ранжировки (метод предпочтения) 11. Метод задания весовых коэффициентов 12. Метод последовательных сравнений и метод парных сравнений *Эвристические методы:* 13. Эвристические методы: эволюционное моделирование, лабиринтные методы, концептуальное моделирование 14. Неформально-эвристические методы: метод номинальной групповой техники; методика атаки разносом; синектические методы; морфологические методы. *15. Метод сценариев.* *16. Метод дерева решений.* *17. Топологические методы в технологии разработки управленческих решений.* *18. Дополнительные методы для включения в контрольную работу:* Двухтуровое анкетирование Многомерное шкалирование IDEF-моделирование Методы ассоциаций и аналогий Методы контрольных вопросов и коллективного блокнота Метод «матриц открытия» Методы многокритериальной оценки Фактографические методы Причинно-следственный анализ Платёжная матрица	

		Модель линейного программирования Транспортные задачи Имитационное моделирование	
Знать	основы анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по управления персоналом	Ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная - преддипломная практика
Уметь	использовать результаты анализа рисков для принятия управленческих решений	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики. Выполнение индивидуального задания на практику. Мероприятия по сбору фактического и библиографического материала, наблюдение, исследование и анализ по теме ВКР.	
Владеть	навыками анализа рыночных и специфических рисков в области управления персоналом	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
Знать	основы анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по управления персоналом	**Перечень теоретических вопросов к зачету:** 1.Целевой подход к разработке управленческого решения. 2.Процессный подход к разработке управленческого решения. 3.Методы разработки управленческих решений 4.Системный анализ в разработке управленческого решения. 5.SWOT-анализ в разработке управленческого решения. 6.Метод прогнозных сценариев в разработке управленческого решения. 7.Методы «снятия» неопределенности в разработке управленческого решения. 8.Метод морфологического анализа и синтеза в разработке управленческого решения. 9.Метод причинно-следственного анализа в разработке управленческого	Методы принятия управленческих решений

		решения. 10.Методы выбора и принятия управленческих решений. 11.Процедуры формирования системы целей, проблем и критериев эффективности при выборе рациональных решений. 12.Формализованные методы рационального выбора решений. 13.Методы принятия решений. 14.Интегрированный подход к принятию решений. 15.Эвристические методы принятия решений. 16.Методы и механизмы реализации управленческих решений. 17.Классификация механизмов реализации управленческих решений. 18.Функционирование механизмов реализации управленческих решений. 19.Реализация решений в условиях альтернативной концепции бюджетирования. 20.Этапы реализации управленческого решения. 21.Контроль результатов при реализации управленческого решения. Виды контроля и его назначение. 22.Общий механизм принятия управленческих решений в организациях. 23.Вертикальная и горизонтальная интеграция пи принятии управленческого решения. 24.Моделирование процесса принятия управленческих решений и виды применяемых моделей. 25.Классификация методов принятия управленческих решений и их краткая характеристика. 26.Активизирующие методы разработки управленческих решений. 27.Экспертные методы принятия управленческих решений. Метод Дельфи. 28.Метод мозгового штурма: условия и правила проведения. Виды мозгового штурма. 29.Методы получения экспертных оценок. 30.Понятие и условия возникновения неопределенности и риска при принятии управленческих решений. 31.Классификация управленческих рисков и методы управления ими. 32.Управление неопределенностью при принятии управленческих реше-	

		ний. Метод функционально-стоимостного анализа. 33.Влияние паники на принятие управленческого решения и способы ее нейтрализации. 34.Управленческие решения и ответственность. 35.Стили разработки и принятия управленческих решений.	
Уметь	использовать результаты анализа рисков для принятия управленческих решений	***Примерные практические задания для зачета:*** ***Ситуация 1***. Вы менеджер по персоналу. В вашу фирму пришла молодая способная женщина, желающая стать торговым агентом. Уровень ее квалификации значительно выше, чем у претендентов-мужчин на эту должность. Но прием ее на работу неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших торговых агентов, среди которых женщин нет, а также может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы. *Вопросы*: Возьмете ли вы эту женщину на работу? Почему? ***Ситуация 2*** Вы менеджер туристской фирмы. К вам пришла женщина, желающая отдохнуть в Греции. У вас же есть горящий тур на Мертвое море в Израиль. У женщины явные проблемы с давлением, одышка. Вы знаете, что гипертоникам на Мертвое море ехать противопоказано. *Вопросы*: Как вы поступите? Почему? ***Ситуация 3*** Вы менеджер фирмы, выпускающей средства по уходу за волосами. Фирма приступила к выпуску нового шампуня, препятствующего образованию перхоти и эффективного даже при разовом применении. Однако специалист по маркетингу вашей фирмы рекомендует в инструкции на этикетке указать, что шампунь следует применять дважды при каждом мытье головы. Дополнительного эффекта потребитель не получит, но шампунь будет расходоваться в два раза быстрее и, следовательно, увеличится объем продаж. *Вопросы*: Как вы поступите? Почему? ***Ситуация 4*** Ниже приводится список типичных организационных решений. Необходимо определить, являются ли они программированными или нет. 1. Наем заведующим специалиста в исследовательскую лабораторию компании, производящую сложную техническую продукцию. 2. Доведение мастером до рабочих дневного задания.	

		3. Определение финансовым директором размера дивидендов, которые должны быть выплачены акционерам на девятый год последовательной успешной финансовой деятельности компании. 4. Решение начальника о допущении официального отсутствия подчиненного на рабочем месте в связи с помещением им врача. 5. Выбор членами правления места для очередного филиала банка, уже имеющего 50 отделений в крупном городе. 6. Дача руководителем согласия на принятие выпускника юридического факультета университета на работу в аппарат крупной фирмы. 7. Определение годичного задания для ассистента профессора. 8. Дача начальником согласия на предоставление подчиненному возможности посетить учебный семинар в области его специализации. 9. Выбор авторами печатного издания для размещения рекламы о новом вузовском учебнике. 10. Выбор правлением компании места для строительства ресторана «Вкусно и быстро» в небольшом, но растущем городе, находящемся между двумя очень большими городами. ***Ситуация 5.*** Фирма ООО «Вундеркинд» планирует производить оправы для очков. Конкурентов в данном производстве довольно много и успешно вести дело при обычном подходе практически невозможно. Специалисты фирмы предложили особую конструкцию оправы на базе типовой модели, используя современную интегральную технологию напыления тонких активных пленок: – на внешней стороне левой дужки оправы сформировали действующий барометр; – на левой стороне оправы для стекла сформировали действующие часы, показывающее московское время; – на правой стороне оправы для стекла сформировали действующие часы, показывающие время другого пояса или времени по Гринвичу. Данная конструкция оправы реализует новый набор потребностей и интересов и наверняка найдет спрос. Как Вы считаете? Какие варианты управленческих решений Вы можете предложить?	
Владеть	навыками анализа рыночных и специфических рисков в	**Примерный перечень тем для самостоятельной работы:**	

	области управления персоналом	*Методы реализации решения и контроля:* 1. Методы планирования (матрица распределения ответственности, сетевое моделирование) 2. Методы организации (информационная таблица, воздействие и мотивация) 3. Методы контроля (по результатам, по срокам выполнения) *Аналитические методы:* 4. Теория вероятностей, теория марковских процессов, теория массового обслуживания, составление списка свойств 5. Статистические методы: последовательный анализ и метод статистических испытаний 6. Метод математического программирования 7. Матричный метод *Активизирующие методы:* 8. Методы психологической активизации: Метод конференции идей, Метод вопросов и ответов, Мозговой атаки, «6-5-3» 9. Методы подключения: теоретико-игровой, метод наставничества, работа с консультантами *Экспертные методы:* 10. Метод простой ранжировки (метод предпочтения) 11. Метод задания весовых коэффициентов 12. Метод последовательных сравнений и метод парных сравнений *Эвристические методы:* 13. Эвристические методы: эволюционное моделирование, лабиринтные методы, концептуальное моделирование 14. Неформально-эвристические методы: метод номинальной групповой техники; методика атаки разносом; синектические методы; морфологические методы. *15. Метод сценариев.* *16. Метод дерева решений.* *17. Топологические методы в технологии разработки управленческих*	

		решений. *18. Дополнительные методы для включения в контрольную работу:* Двухтуровое анкетирование Многомерное шкалирование IDEF-моделирование Методы ассоциаций и аналогий Методы контрольных вопросов и коллективного блокнота Метод «матриц открытия» Методы многокритериальной оценки Фактографические методы Причинно-следственный анализ Платёжная матрица Модель линейного программирования Транспортные задачи Имитационное моделирование	
ПК-26 знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал			
Знать	основы аудита и контроллинга персонала	**Перечень теоретических вопросов к зачету:** 1. Бюджет на содержание персонала 2. Характеристика положительных и отрицательных аспектов методов бюджетирования на содержание персонала 3. Структура и статьи затрат бюджета на содержание персонала 4.Контроль бюджета	Контроллинг персонала
Уметь	проведить аудит и контроллинг персонала	***Примерные практические задания для зачета*** **Задание 1**. Выпускается два вида продукции: платья - 6000 шт, костюмы - 1000 шт. Затраты рабочего времени на 1-цу продукции: платья – 4 н.-час, костюмы – 6 н.-час. Часовая тарифная ставка производственных рабочих в час составляет - 40 руб. Определить бюджет прямых затрат труда в стоимостном выражении. **Задание 2.** Предприятие выпускает диваны 2210 ед., кресла 1660 ед., кровати 1100 ед. Трудоемкость единицы изделия в швейном цехе составляет: диваны -20 чел.-час., кресла- 15 чел.-час., кровати -10 чел.-час., в сборочном цехе: диваны -16 чел.-час., кресла- 12 чел.-час., кровати - 8 чел.-час. Стоимость 1	

		чел.-часа в рублях составляет: в швейном цехе – диваны -15, кресла - 10, кровати- 5; в сборочном цехе - диваны - 30, кресла - 30, кровати- 20. Требуется определить прямые затраты труда в целом по производству и прямые затраты на оплату труда на одно изделие. **Задание 3.** Производственная программа предприятия по изготовлению изделий распределена по кварталам следующим образом:1 квартал -1220 шт.; 2 квартал -1390 шт.; 3 квартал -1320 шт.; 4 квартал- 1510 шт. Трудоемкость прямых затрат на единицу изделия составляет 7 час., часовая оплата труда-40 руб. в час. Определите бюджет прямых затрат по зарплате на бюджетный год с разбивкой по кварталам.	
владеть	методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, бюджетирования затрат на персонал	**Задание 1.** Структура аудиторского заключения включает несколько разделов. Например, в разделе «Мнение аудитора» содержится вывод аудитора о результатах проведенных проверок. Ниже в качестве примера приводится положительное аудиторское заключение. Мы полагаем, что проведенный аудит дает достаточные основания для выражения нашего мнения о достоверности во всех существенных отношениях документов по организации стимулирования труда персонала (об исполнении во всех существенных отношениях администрацией ПАО «Уран» требований трудового законодательства РФ в части нормирования и оплаты труда, о соответствии во всех существенных отношениях технологии организации оплаты труда законодательству РФ, об экономическом и социально обоснованном во всех существенных отношениях соответствии уровня и динамики оплаты труда показателям эффективности труда персонала). Модифицируйте аудиторское заключение, если в ходе проведенного аудита персонала выявлены следующие нарушения: нарушение порядка определения и учета трудовых показателей; их несоответствие правовым, социально-экономическим, психологическим, психофизиологическим аспектам анализируемых процессов, обстоятельств, событий.	
Знать	основы проведения аудита и контроллинга персонала, важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей, методы	**Вопросы к зачету:** – Планирование потребностей в персонале. – Решение задач обеспечения бизнеса кадрами подбор, анкетирование и оценка. – Кадровый учет и анализ кадрового состава. – Анализ уровня и причин текучести кадров.	Управленческий учет и учет персонала

	бюджетирования затрат на персонал и использовать эти знания на междисциплинарном уровне	– Ведение регламентированного документооборота. – Функциональные возможности систем учета персонала: штатное расписание; учет кадров; табельный учет; расчет заработной платы. – Планирование потребностей в персонале. – Обеспечение бизнеса кадрами. – Управление компетенциями, обучением, аттестациями. – Организация аналитического учёта персонала. – Организация статистического учёта персонала.	
Уметь	применять на практике методы аудита и контроллинга персонала; рассчитывать важнейшие экономические и статистические показатели, характеризующие трудовые ресурсы и формулировать выводы; составлять бюджет затрат на персонал	**Контрольные вопросы:** – Оценочная и контрольная информация, используемая в управленческом учете. – Управленческий учет по центрам формирования затрат, центрам ответственности, центрам рентабельности. – Управленческий учет расходов по организационной деятельности аудита и контроллинга персонала. – Показатели, характеризующие трудовые ресурсы.	
Владеть	оценки значимости и практической пригодности полученных результатов аудита и контроллинга персонала, расчёта важнейших экономических и статистических показателей, характеризующих трудовые ресурсы, с целью формирования программы развития персонала и стратегического бюджета организации	**Задание:** 1. На основе данных статистического и аналитического учёта персонала произвести расчёт важнейших экономических и статистических показателей, характеризующих трудовые ресурсы, с целью формирования программы развития персонала. 2. Произвести оценку значимости и практической пригодности полученных результатов аудита и контроллинга. (Данные к заданию прилагаются).	

Знать	основы информационного обеспечения в государственном и муниципальном управлении, корпоративные и информационные системы и базы данных	ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
Уметь	обрабатывать информацию для создания баз данных	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение регламента, должностных инструкций, методических материалов. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики.	
владеть	навыками сбора, обработки информации и участия в информационной деятельности соответствующих органов власти и организации навыками работы с прикладным и сервисным программным обеспечением пакетом офисных программ для работы с деловой информацией основами сетевых технологий при сборе информации и участии в информатизации деятельности	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	

	основами сетевых технологий при обработке информации и участии		
ПК-27 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом			
Знать	методы и средствами обработки деловой информации	Ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная - преддипломная практика
Уметь	взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики. Выполнение индивидуального задания на практику. Мероприятия по сбору фактического и библиографического материала, наблюдение, исследование и анализ по теме ВКР.	
Владеть	навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
Знать	классификацию ИТ и ИС; основные компоненты ИТ и ИС; методы поиска информации в сети Интернет, поисковые системы; понятия информационной безопасности и ее составляющих	Перечень вопросов для подготовки к экзамену 1. Цель внедрения автоматизированных информационных систем и информационных технологий в организациях различного типа. 2. Определение автоматизированной информационной системы и технологии, основные задачи управления, решаемые на ее основе. 3. Классификация автоматизированных информационных систем и информационных технологий в организациях различного типа. 4. Особенности информационной технологии в организациях различного типа. 5. Определение корпоративной вычислительной сети. Основные достоинства организации корпоративной сети на предприятиях различного типа. 6. Типы задач, решаемые автоматизированной информационной технологией. 7. Основные автоматизированные инструментальные средства, используемые наразных уровнях управления предприятием или организацией.	Информационные технологии в управлении персоналом

Уметь	использовать сеть Интернет для обмена информацией; определять потенциальные опасности и угрозы информационным ресурсам	Перечень тем для подготовки к практическим работам: – Использование сервисов и информационных ресурсов сети Интернет в профессиональной деятельности. –СПС «Консультант Плюс»: Организация поиска нормативных документов по реквизитам документа	
Владеть	приемами поиска информации в поисковых системах и путями передачи ее на носители и по сети	Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания: Компьютерный перевод документов. Средства распознавания. Системы управления документами.Электронный документооброт. Сетевые технологии. Клиент-сервер. Электронный офис. Использование экспертных систем. Системы поддержки принятия решений. Примеры использования.	
ПК-28 знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций			
Знать	каналы корпоративных коммуникаций и средства передачи информации	Ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная - преддипломная
Уметь	использовать корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики. Выполнение индивидуального задания на практику. Мероприятия по сбору фактического и библиографического материала, наблюдение, исследование и анализ по теме ВКР.	
владеть	навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
Знать	перспективы развития информационных систем	Перечень вопросов для подготовки к экзамену: 8. Место и значение информационной технологии и информационной системы.	Информационные технологии в управлении

	управления персоналом	9. Роль каждой из обеспечивающих подсистем информационной технологии. 10. Важнейшие методические и организационно-технологические принципы создания информационной технологии и информационной системы. 11. Характеристика системы поддержки принятия решений как объекта проектирования информационной системы управления организацией. 12. Основные требования к информационному обеспечения; его структура. 13. Определение унифицированной системы документации. 14. Классификация документации, используемой в сфере управления. 15. Понятия документооборота и электронного документооборота.	персоналом
Уметь	использовать поисковые системы глобальных вычислительных сетей для анализа информационных ресурсов в области управления персоналом	Перечень тем для подготовки к практическим работам: – Автоматизированные рабочие места для решения профессиональных задач. Организация передачи данных в локальных вычислительных сетях. –Составление резюме для рассылки по каналам электронных коммуникаций.	
Владеть	основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации	Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания: Компьютерный перевод документов. Средства распознавания. Системы управления документами.Электронный документооброт. Сетевые технологии. Клиент-сервер. Электронный офис. Использование экспертных систем. Системы поддержки принятия решений. Примеры использования.	
ПК-29 владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации			
Знать	основы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации	1. Качество рабочей силы: понятие, основные элементы и показатели, характеризующие его. 2. Требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы. 3. Качество рабочей силы, качество труда и качество продукта труда: взаимообусловленность, критерии оценки. 4. Роль образования в обществе. Система образования РФ и ее реформирование. 5. Национальный проект «Образование» и его реализация.	Социально-трудовые отношения

		6. Профессионализм - понятие, уровни, этапы становления и показатели. 7. Профессиональная подготовка и повышение профессиональной квалификации. 8. Роль непрерывного образования в процессе профессионализации. 9. Компетентность и компетенции: подходы к определению, взаимосвязь понятий. Составляющие компетентности. 10. Классификация компетенций, их содержание и определяющие факторы; формирование и развитие компетенций. 11. Профилирование должности; профессионально-должностной профиль рабочего места; спецификация работы. 12. Человеческий капитал: понятие, особенности, элементы, значение в постиндустриальном (информационном обществе). 13. Воспроизводство человеческого капитала, его стадии. Роль государства семьи и работодателей в формировании и развитии человеческого капитала. 14. Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций (инвесторы). 15. Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность.	
Уметь	реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом	1. В период коллективно-договорной компании в ряде организаций возникли вопросы о том, кто выступает в качестве представителя работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора? Заключаются ли коллективные договоры в филиалах, иных обособленных структурных подразделениях? Кто и в каком порядке представляет в них интересы работодателя? Кто представляет интересы работодателя в коллективно-договорных правоотношениях в случае признания организации банкротом или введения внешнего управления? Подготовьте обоснованные ответы. 2. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в одной из промышленных организаций было установлено, что по вине главного механика не выполнен ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет обратился к государственному инспектору по охране труда с просьбой о привлечении главного механика к ответственности? К какому виду ответственности, в каком порядке и на основании чего может быть привлечен указанный работник? 3. При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о предоставлении дополнительного отпуска руководителям отделов и глав-ным специалистам. В связи с возникшими разногласиями руководитель организации отказался подписать коллективный договор и вести в дальнейшем переговоры по спорному вопросу. Правомерны ли действия руководителя? Подготовьте обоснованный ответ. 4. В ходе проверки содержания коллективного договора ООО «Рампа» было установ-	

		лено, что он был направлен на уведомительную регистрацию с опозданием на 43 дня. Выявлено также, что в нем не установлены выходные дни для работников при пяти дневной рабочей неделе, запрещена денежная компенсация еже годною отпуска. Срок утверждения графика отпусков установлен до 5 января наступающего календарного года. Законны ли условии данного коллективного договора? Какие нормы Трудового кодекса нарушены?	
Владеть	навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации	***Примерный перечень тем рефератов:*** 1. Формирование и значение «гибридных», «укрупненных и смешанных» профессий в постиндустриальном обществе. 2. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма. Многопрофильная подготовка рабочей силы как основа формирования поливалентной квалификации. 3. Управление компетенциями на уровне общества, организации и личности. 4. Зарубежный и отечественный опыт развития профессионализма на основе обучения в организации (на предприятии). 5. Национальный проект «Образование» и его роль в повышении качества подготовки рабочей силы. 6. Становление, развитие и практическое использование теории человеческого капитала. 7. Изменения структуры совокупного капитала в современных условиях: тенденции и причины. 8. Воспроизводство человеческого капитала в течение жизненного цикла. 9. Инвестиции в человеческий капитал, факторы, предопределяющие их размер. 10. Современные концепции качества жизни. 11. Уровень жизни как социально-экономическая категория. 12. Мировая практика измерения качества и уровня жизни. 13. Проблема малообеспеченности и ее решение в современной России. 14. Направления и методы повышения качества трудовой жизни. 15. Теории производительности труда. 16. Развитие предпосылок роста производительности труда в современной России.	

		17. Факторы и резервы роста производительности труда на предприятии. 18. Зарубежный опыт регулирования доходов населения. 19. Защита авторских прав в современной России: проблемы и задачи. 20. Роль различных видов доходов в системе распределительных отношений. 21. Формирование среднего класса в современной России. 22. Теоретические основы оплаты труда и дифференциации денежных доходов населения. 23. Развитие системы регулирования оплаты труда. 24. Регулирование оплаты труда на принципах социального партнерства. 25. Современные модели оплаты труда и перспективы их использование в РФ. 26. Труд как социально-экономическая система. 27. Общественная организация труда: сущность, элементы, эволюция. 28. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов. 29. Интеллектуальный потенциал, его значение в информационном обществе. 30.Естественнодемографическая составляющая воспроизводства трудового потенциала. 31.Приоритетные направления и меры демографической (миграционной) политики в современной России.	
Знать	основы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации	Ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная - преддипломная практика
Уметь	реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики. Выполнение индивидуального задания на практику. Мероприятия по сбору фактического и библиографического материала, наблюдение, исследование и анализ по теме ВКР.	
Владеть	навыками анализа и диаг-	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	

	ностики состояния социальной сферы организации		
ПК-30 знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике			
Знать	основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе	**Перечень теоретических вопросов к зачету с оценкой:** 23. Основные черты конфликта и его определение. 24. Специфика анализа внутриличностного конфликта по З. Фрейду. 25. Способы разрешения внутриличностных конфликтов. 26. Способы урегулирования и разрешения организационных конфликтов. 27. Стили конфликтного поведения. 28. Структура и особенности межличностного восприятия. Роль стереотипов и установок в межличностном восприятии. 29. Сущность циклического развития конфликта на конфликтной стадии. 30. Трансакциональный анализ в межличностном восприятии по Э. Берну. 31. Функции конфликта. *32.* Стресс: понятие сущность, причины стрессов.	Управление и регулирование конфликтами и стрессами в организации
Уметь	регулировать трудовые споры и конфликты в коллективе	***Примерные практические задания для зачета с оценкой:*** В предложенной ситуации выделите и проанализируйте следующие элементы и факторы конфликта: – конфликтную ситуацию; – объект конфликта; – предмет конфликта; – участников конфликта; – ранг оппонентов; – среду конфликта; – переход конфликта из сферы духовных отношений в личностную сферу; – личностные элементы конфликта. **Ситуация** Шло совещание у начальника ОРСа. Подводились итоги трудового соревнования за год среди предприятий общественного питания. По всем показа-	

		телям на первое место претендо вала столовая № 3. Возражения были только у главного инженеракулинара ОРСа Евдокимова, сообщившего, что проведенные им на днях анализы в столовой № 3 выявили занижение калорийности пищи против нормы, причиной которого может быть либо недовложение продуктов, либо нарушение технологии. В связи с этим он считает, что присваивать столовой классное место пока рано. Выступление Евдокимова вызвало негодование директора столовой Ширковой, уже не молодой, но энергичной женщины, с большим опытом работы в общественном питании. «Как Вам не стыдно, – обрушилась она на Евдокимова, – использовать служебное положение для сведения личных счетов». А комиссии пояснила: «Моя столовая – ближайшая к управлению, и Евдокимов часто заходил к нам обедать. Но в перерыв очереди всегда большие, поэтому он обычно обедал у меня в кабинете, я сама его обслуживала, чтобы никого не отрывать от работы. Но вот однажды, месяца два назад, я не смогла его обслужить – была занята – и попросила Евдокимова пообедать в общем зале. Он, как видите, запомнил этот случай. Его анализам я не верю. У нас всегда аккуратно готовят, я сама бываю на закладке продуктов».	
Владеть	навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации	**Примерный перечень тем для самостоятельной работы:** 1. Конфликт и его виды 2. Позитивные и негативные функции конфликта 3. Показатели неуправляемости конфликта, особенности трудноразрешимых конфликтов 4. Причины возникновения конфликтов в коллективе 5. Психологические особенности конфликтной личности 6. Разрешение конфликта. Конструктивные и деструктивные процессы 7. Разрешение конфликтов, стратегии реагирования (общая характеристика) 8. Социальный конфликт. Ранги, статусы участников. 9. Роль предпринимателей и менеджеров в управлении конфликтами 10. Семейные конфликты и их особенности. Классификация семейных конфликтов 11. Технологии эффективного общения и рационального поведения в	

		конфликте 12. Типы конфликтных личностей 13. Уход, приспособление и конкуренция как стратегии разрешения конфликтов. 14. Участники конфликта (прямые, косвенные, посредники) 15. Виды конфликтов в организации (по различным основаниям). Причины и источники. Предупреждение, управление и разрешение конфликтов в организации 16. Виды конфликтов по различным классификациям (общая характеристика) 17. Внутриличностный конфликт», виды, последствия 18. Групповой конфликт и их классификация	
Знать	основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе	**Вопросы к экзамену** 1. Личностные качества работника и типологизации личности. 2. Профессионально важные и профессионально недопустимые качества личности. 3. Типология Майерс-Бриггс (MBTI). 4. Модель «Большая пятерка. Типология характеров К. Леонгарда. 5. Социальная типология характеров Э. Фромма. Классификация С.Занина. 6. Классификация потенциальных предателей, АРТХАШАСТРА. 7. Конфликтные личности. Как выявить опасного сотрудника: по подчерку, с помощью полиграфа. 8. Классификация расстройств личности. Как наладить контакт и решать производственные вопросы 9. Понятие групп риска. Виды зависимостей. 10. Угрозы кадровой безопасности, создающиеся группами риска. Почему возникают зависимости. 11. Как же выявить сотрудника, принадлежащего к группе риска? 12. Меры, предпринимаемые в отношении сотрудников из групп риска. Основные модели контроля сознания.	Кадровая безопасность организации
Уметь	регулировать трудовые		

	споры и конфликты в коллективе	**Практическое задание** Ознакомьтесь с исследованиями Дэна Ариели и найдите проявления обнаруженных им эффектов в работе конкретной организации. 2. Как в организациях используют психологические особенности мотивации персонала и психологические особенности поведения в толпе – приведите примеры. 3. Как построить «быструю компанию» и набрать в нее подходящих сотрудников? 4. Какие страхи испытывают наши сотрудники и как они влияют на работу? 4.Составьте таблицу из двух частей: 1. слухи, которые полезны и поэтому их следует распространять, и 2. слухи, которые никогда распространять не следует. 5. Как можно определить человека, который распространяет слухи в компании? 6. Предложите несколько провокаций сотрудников, которые повысят эффективность их работы.	
Владеть	навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации	**Написание реферата** **Темы рефератов** 1 Криминализация экономики как угроза экономической безопасности. Экономические преступления в России. 2 Виды недобросовестной конкуренции и ее особенности в России. 3Особенности современных угроз экономической безопасности крупных и средних корпораций. 4 Роль информации в обеспечении безопасности корпорации, ее состав. Конфиденциальная информация. 5 Коммерческая тайна и ее правовые основы. Виды информации, составляющие коммерческую тайну компании и способы ее защиты. 6 Управление экономической безопасностью бизнеса, введение безопасность-менеджмента в корпорации. 7 Выбор стратегии экономической безопасности предприятия и пути ее реализации.	

		8 Концепция экономической безопасности корпорации. 9 Система экономической безопасности компании: основные элементы и принципы формирования. 10 Индикативный подход к оценке уровня экономической безопасности: индикаторы и их пороговые значения, стадии оценки. 11 Типовые индикаторы экономической безопасности компании. 12 Современные факторы бизнес-среды, определяющие необходимость обеспечения экономической безопасности предпринимательства в России. 13 Отличия враждебных поглощений от дружественных слияний. Методы защиты бизнеса от недружественных поглощений Корпоративный шантаж (гринмейл). 14 Явление рейдерства, его типы и методы захвата собственности. 15 Предпосылки, цели и задачи организации службы безопасности на предприятии. 16 Логика оценки экономической безопасности корпорации, выбор критерия для определения уровня безопасности корпорации. 17 Понятие финансовой безопасности корпорации, финансовая устойчивость бизнеса, алгоритм оценки. 18 Индикаторы и пороговые значения финансовой безопасности компании. Диагностика кризисных ситуаций. 19 Информационная безопасность компании: основные угрозы и способы защиты. 20 Содержание ресурсно-функционального подхода к оценке уровня безопасности: функциональные составляющие бизнеса и оценка ущербов компании	
Знать	основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе	ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
Уметь	регулировать трудовые споры и конфликты в коллективе	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение регламента, должностных инструкций, методических материа-	

		лов. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики.	
Владеть	навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ПК-31 способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива			
Знать	основы формирования морально-психологического климата	Перечень теоретических вопросов к зачету с оценкой: 1. Уровень толерантности и стадия преодоления «порога терпимости». Возникновение «точки бифуркации» в конфликте. 2. Методы сбора и обработки информации для анализа и управления конфликтами в организации 3. Основные способы управления конфликтами в организации: организационный, правовой, социально-психологический, экономический, политический, социокультурный, силовой. 4. Примирительная комиссия. Трудовой арбитраж. Посредник, государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров. 5. Основные стили управления руководителем конфликтами в организации: авторитарный, демократический, патриархальный, попустительский и бюрократический стили управления конфликтами в организации. 6. Личность руководителя и стиль управления конфликтами. 7. Ориентация руководителем на интересы работы и персонала при управлении конфликтными ситуациями в организации. 8. Эгоцентризм и степень ориентации руководителем на свои интересы и авторитет. 9. Социально-психологические алгоритмы управления конфликтами в организации Организационные возможности управления конфликтами в организации	Управление и регулирование конфликтами и стрессами в организации

Уметь	оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива	***Примерные практические задания для зачета с оценкой:*** Внимательно прочитайте условие задачи. Проанализируйте ситуацию. Ответьте на вопрос, конфликт уже возник, или еще нет. В какой стадии он находится? Есть ли конфликтная ситуация. Напишите формулу, по которой он развивается. Выделите ее составляющие. Опишите конфликтные ситуации в соответствии с правилами их формулирования. Поясните. Если есть инцидент, – сформулируйте его. Напишите рекомендации по разрешению данного конфликта и пути выхода из него. **Задача 1.** По предприятию прошел слух о сокращении штатов. Народ заволновался. Большинство, забыв о работе, только и говорят о сокращении. Переживания, опасения, интриги. Начальник подразделения объявил одной из работниц, что ее должность будет сокращена. Она выразила несогласие с этим, заявив, что ее квалификация не самая низкая, она на заводе 15 лет, она разведена и на ее иждивении дочь. Похожие истории и с другими сокращаемыми. Руководителей обвиняют в предвзятом отношении, в мести за нежелание угодничать и т. п. Коллектив разделяется – почему ту, а не эту. **Задача 2.** В коллективе работают три специалиста одинакового уровня специализации. Освобождается должность руководителя это го подразделения. Все трое претендуют на эту должность. Возникает острое соперничество, слухи, интриги. **Задача 3.** Отдел занимается обработкой информации. Большинство работниц работают по многу лет и привыкли обрабатывать ин формацию вручную. Однако увеличение объемов диктует необходимость автоматизации обработки данных, тем более что можно приспособить почти готовые компьютерные программы. Работницы, особенно те, кому до пенсии осталось несколько лет, выступают против компьютеров, доказывая преимущество ручной обработки и аргументируя тем, что на сто процентов автоматизировать процесс нельзя. Они готовы работать дольше, но даже при этом требуется увеличить штат отдела. Молодежь в отделе выступает за внедрение компьютеров, так как ручная обработка представляется ей невообразимо нудной и противоречащей и присущей их возрасту живости. Однако молодежь недостаточно хорошо знает процесс обработки и без помощи опытных работниц не в состоянии перевести его на компьютер. Те же не хотят помогать молодежи, видя в них и компьютерах угрозу	

		своему существованию в отделе. Переучиваться же они не хотят, говоря между собой: «мозги уже не те». Руководитель пытается ускорить процесс компьютеризации, поскольку увеличить штат нельзя (скорее нужно быть готовым к его сокращению), разъясняет преимущество и необходимость внедрения компьютеров, подгоняет, но дело пробуксовывает. Всякий раз опытная работница находит непреодолимыми обстоятельства, имея всегда в запасе главный аргумент, что молодые избалованы и не умеют	
Владеть	навыками применения инструментов прикладной социологии	Примерный перечень тем для самостоятельной работы: 1. Конфликт и его виды 2. Конфликт и пути его разрешения 3. Конфликты между социальными группами 4. Личность руководителя и конфликт 5. Межгрупповые конфликты 6. Межличностный конфликт и его особенности 7. Межэтнические конфликты 8. Основные стратегии поведения в конфликте 9. Основные тактики воздействия на оппонента в конфликте 10. Основоположники научной конфликтологии 11. Переговоры как способ конструктивного разрешения конфликтов 12. Переговоры: стили; организация переговорного процесса 13. Позитивные функции конфликта 14. Показатели неуправляемости конфликта, особенности трудноразрешимых конфликтов 15. Посредничество как способ урегулирование конфликта с участием третьей стороны 16. Причины возникновения конфликтов в коллективе 17. Психологические особенности конфликтной личности 18. Разрешение конфликта. Конструктивные и деструктивные процессы 19. Разрешение конфликтов, стратегии реагирования (общая характеристика) 20. Ранги, статусы участников социального конфликта 21. Роль предпринимателей и менеджеров в управлении конфликтами 22. Семейные конфликты и их особенности. Классификация семейных конфликтов 23. Социально-экономические и социально-политические конфликты Социальный конфликт, источники и причины возникновения	

Знать	основы формирования морально-психологического климата	Ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная - преддипломная практика
Уметь	оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики. Выполнение индивидуального задания на практику. Мероприятия по сбору фактического и библиографического материала, наблюдение, исследование и анализ по теме ВКР.	
Владеть	навыками применения инструментов прикладной социологии	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ПК-32 владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации			
Знать	основы этических норм взаимоотношений в организации	**Перечень теоретических вопросов к экзамену:** 1. Что вы понимаете под термином «трудовые ресурсы»? Назовите возрастные границы трудоспособного населения. 2. Из каких составных частей складываются трудовые ресурсы, экономически активное и неактивное население? 3. Какие показатели применяются для характеристики количественных изменений трудовых ресурсов и как они рассчитываются? 4. В чем заключается сущность воспроизводства населения?	Управление кадровым потенциалом организации
Уметь	применять знания по обеспечению соблюдения этических норм в организации	***Примерные практические задания для экзамена*** **Задача 1.** Фонд заработной платы в базовом периоде составлял 4,0 млн. руб. Запланировано повысить объемные производственные показатели на 15%, производительность труда – на 10%, а также увеличить среднюю заработную плату на 17%. Рассчитать плановый фонд заработной платы укрупненным способом. **Задача 2.** Рассчитать комплексную норму времени и выработки на настилку 1 $м^2$ пола в комнате размером 4 × 5 м при следующих операционных нормах времени: острожка досок шириной 10 см х 1 пог. м – 0,06 чел.-ч; поперечное перепиливание досок (каждой с двух сторон) на один перепил – 0,02	

		чел.-ч; настил пола с пригонкой досок на 1 $м^2$ – 0,6 чел.-ч.; установка плинтусов на 1 пог. м – 08 чел.-ч. Доски настилаются по длине комнаты. Продолжительность рабочей смены – 8 ч. За единицу калькуляции принять 1 $м^2$. **Задача 3**. В механическом цехе установлены станки-автоматы. Планом намечено увеличить коэффициент многостаночного обслуживания с 1,2 до 1,5. Удельный вес основных рабочих в общей численности работников цеха составляет 70%, а станочников – 60%. Определить рост производительности труда в цехе за счет прироста коэффициента многостаночного обслуживания.	
Владеть	навыками диагностики организационной культуры	**Примерный перечень тем курсовой работы:** 1. Особенности функционирования рынка труда и воздействие на него структурных изменений в экономике. 2. Миграционные процессы в России, их значение и социально-экономические последствия. 3. Рыночный механизм формирования доходов населения и основные тенденции в их распределении в РФ. 4. Социальная политика государства и система социальной защиты населения в РФ. 5. Функции государства в современной рыночной экономике; государственная политика в области занятости. 6. Инновационная деятельность и эффективность инвестиций в человеческий капитал.	
Знать	основы этических норм взаимоотношений в организации	**Перечень теоретических вопросов к экзамену:** 18. Лидерство – природа и функции. 19. Теории лидерства. 20. Концепция ситуационного лидерства. 21. Концепция харизматического лидерства. 22. Концепция преобразующего лидерства. 23. Правила эффективного лидерства. 24. Стили управления, этика управления. 25. Функции коммуникации и ее значение. 26. Коммуникативное поведение, этические нормы взаимоотношений в организации.	Организационное поведение

		27. Влияние на коммуникацию неформальных отношений, традиций, культуры, формальной структуры организации. 28. Модель коммуникационного процесса. Обратная связь и помехи. 29. Планирование коммуникационного процесса. 30. Поведенческая модель принятия решений в организации.	
Уметь	применять знания по обеспечению соблюдения этических норм в организации	***Примерные практические задания для экзамена:*** Диагностика «Оценка уровня этичности организации» Оцените утверждение и подсчитайте результаты. сс - совершенно согласен; с - согласен; не - не согласен; сне - совершенно не согласен. 1. Не следует ожидать, что рабочие будут сообщать о своих ошибках руководству сс-с-нс-снс 2. Бывают случаи, когда руководитель должен игнорировать требования контракта и нарушать стандарты безопасности, чтобы справиться с делом сс-с-нс-снс 3. Не всегда возможно вести точную регистрацию расходов для отчетности, поэтому иногда необходимо давать примерные цифры сс-с-нс-снс 4. Бывают случаи, когда нужно скрыть неблагоприятную информацию от начальства сс-с-нс-снс 5. Нам всегда следует поступать так, как велят наши руководители, хотя мы можем сомневаться в правильности этих действий сс-с-нс-снс 6. Иногда необходимо заняться личными делами в рабочее время - ничего страшного в этом нет сс-с-нс-снс 7. Иногда целесообразно задавать цели, немного превышающие норму, если это поможет стимулировать усилия работников сс-с-нс-снс 8. Я бы раскрыл «желательную» дату отгрузки заказов, чтобы заполучить этот заказ сс-с-нс-снс 9. Можно пользоваться служебной линией связи для личных телефонных разговоров, когда ею не пользуется организация сс-с-нс-снс 10. Руководство должно быть ориентировано на конечную цель, поэтому цель обычно оправдывает средства, которые мы применили сс-с-нс-снс 11. Если ради получения крупного контракта потребуется устройство банкета или легкая деформация политики организации, я дам на это разрешение сс-с-нс-	

		снс 12. Без нарушения политики организации и существующих инструкций жить совершенно невозможно сс-с-нс-снс 13. Отчеты по контролю товарных запасов нужно составлять так, чтобы по полученным товарам фиксировалась «нехватка», а не «излишки» сс-с-нс-снс 14. Использовать время от времени копировальную технику организации для личных или местных целей вполне приемлемо сс-с-нс-снс 15. Унести домой то, что является собственностью организации (карандаши, бумага, ленты для пишущих машин и т. д.), - приемлемая дополнительная льгота сс-с-нс-снс 16. Если есть возможность работать по совместительству в организации конкурента, то это частное дело работника и вполне приемлемо сс-с-нс-снс 17. Заниматься посторонними или своими личными делами в помещении организации в рабочее время - допустимо, если это не вредит организации, не снижает ее доходы сс-с-нс-снс 18. Предложить лицам, ответственным за закупки ваших товаров, выгодную работу, сделку - допустимо сс-с-нс-снс 19. Принять подарки, деньги от другой организации вполне допустимо сс-с-нс-снс 20. Клевета, ложь, пренебрежительное замечание о конкурентах допустимы, если они сделаны в интересах организации сс-с-нс-снс 21. Принцип «взаимосвязи» или «ты мне - я тебе» вполне допустим и укрепляет отношения с партнерами сс-с-нс-снс 22. Обманывать коллег, делать ложные заявления в целях организации допустимо сс-с-нс-снс 23. Если нужно, то можно использовать мощь организации для запугивания или угроз по отношению к конкурентам с целью добиться своего сс-с-нс-снс 24. Предъявить организации счет за несведённые обеды, неизрасходованные бензин, неиспользованные авиабилеты допустимо и является маленькой добавкой к личному доходу сс-с-нс-снс 25. Угрозы по отношению к наемным работникам в целях решения задач организации допустимы сс-с-нс-снс 26. Использование грубости и насилия по отношению к подчиненным в случае	

		крайней необходимости допустимо сс-с-нс-снс 27. Ношение оружия на территории организации с согласия администрации допустимо сс-с-нс-снс 28. Сексуальные домогательства на территории организации не являются слишком грубым нарушением этических отношений сс-с-нс-снс 29. Запугивание подчиненных в интересах повышения уровня дисциплины допустимо сс-с-нс-снс 30. Работать и не нарушать законодательство невозможно сс-с-нс-снс 31. Дискриминация по признакам цвета кожи, религии, возраста, национальности, инвалидности, стажа работы может быть допустима с различными оговорками сс-с-нс-снс Результат Если вы набрали баллов в сумме: 10-20 - высокий этический уровень; 21-30 - приемлемый этический уровень; 31-48 - средний этический уровень; 48-61 - требуется моральное совершенствование; 62-79 - происходит быстрое соскальзывание в пропасть; Свыше 80 - охраняйте ценности от самого себя.	
Владеть	навыками диагностики организационной культуры	**Примерный перечень вопросов теста:** 11. Группы в организациях делятся на: А) формальные В) специальные С) неформальные Д) структурные 12. Причинами вступления в группы являются: А) знакомство В) принадлежность С) помощь 13. Факторам повышающим эффективность групп относятся: А) общение В) групповые нормы	

		С) защита Д) сплоченность 14. Конфликт в организации должен рассматриваться: А) Как нежелательное явление Б) Как свидетельство неблагополучия организации С) Как явление, которое может как разрушать организацию, так и способствовать ее развитию Г) Как позитивное явление 15. Стресс это: А) конфликтная ситуация В) неразрешимая проблема С)состояние напряжения 16. Организационное поведение - изучает: А) особенности поведения человека в организации и влияние его поведения на результаты деятельности организации. В) психологические особенности управления со стороны человека различными объектами: экономическими и техническими системами. С) способы поведения и восприятия человека 17. Какие существуют подходы в теории управления: А) управленческий В) системный С) экономический 18. Коммуникативная компетентность - это: А) способность устанавливать и поддерживать контакты с другими людьми В) способность адаптироваться к новым условиям в организации С) способность и умение воздействовать на своих сотрудников 19. Социальная группа - это: А) социальная общность людей, объединенные в совместной деятельности В) люди заинтересованные наличием хорошего руководителя С) рекламное агентство 20. Какие стороны выделяют в исполнении роли: А) поведение человека В) оценка руководства	

		С) самооценка	
Знать	основы этических норм взаимоотношений в организации	Ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная - преддипломная практика
Уметь	применять знания по обеспечению соблюдения этических норм в организации	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики. Выполнение индивидуального задания на практику. Мероприятия по сбору фактического и библиографического материала, наблюдение, исследование и анализ по теме ВКР.	
Владеть	навыками диагностики организационной культуры	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ПК -3Звладением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания			
Знать	основы самоуправления, самостоятельного обучения, профилактики профессиональной деформации	**Перечень теоретических вопросов к экзамену:** 1. Какие изменения в возрастной структуре населения происходят и России и в мире? Почему в РФ низкая продолжительность жизни? 2. В чем сущность трудового потенциала и его отличие от трудовых ресурсов? 3. Дайте количественную характеристику трудового потенциала. Рассчитайте величину трудового потенциала предприятия 4. Индекс развития человеческого потенциала. Какие показатели его измеряют? Назовите их минимальные и максимальные значения	Управление кадровым потенциалом организации
Уметь	предупреждать профессиональную деформацию и профессиональное выгорание	***Примерные практические задания для экзамена*** **Задача 1.** Трудоемкость производственной программы в год – 240 000 нормо-ч, годовой фонд рабочего времени одного рабочего – 1660 ч. Плановый процент выполнения норм – 105%. Предприятие работает в две смены. Определить расстановочную и списочную численность рабочих, если номинальный фонд рабочего времени – 260 дней, а реальный – 230 дней. **Задача 2.** Определить ФЗП рабочих, если их плановая численность 125 чел., ФРВ одного рабочего – 1810 ч. Средняя часовая тарифная ставка по сред-	

		нему разряду работ 4 руб. 86 коп. Плановое выполнение норм выработки 112%. Доплаты, входящие в часовой ФЗП, – 28% тарифного ФЗП; доплаты до дневного ФЗП – 2,8%; доплаты до годового ФЗП – 9,4% тарифного ФЗП. **Задача 3.** Определить показатели производительности труда по валовой и реализованной продукции, если объем товарной продукции составил 15,5 млн. руб., объем НЗП – 1,5 млн. руб., на складе готовой продукции хранятся товарные запасы на сумму 3,0 млн. руб. Среднесписочная численность работников – 950 чел.	
Владеть	навыками самоуправления и самостоятельного обучения	**Примерный перечень тем курсовой работы:** 1. Особенности регулирования оплаты труда в бюджетной сфере экономики РФ. 2. Государственное регулирование демографических и миграционных процессов. 3. Развитие малого бизнеса в России и его роль в реализации программ занятости. 4. Взаимосвязь циклического развития, величины и структуры безработицы. 5. Образовательный потенциал России: проблемы, формирование, противоречия. 6. Рынок труда в условиях становления информационного общества.	
Знать	основы самоуправления, самостоятельного обучения, профилактики профессиональной деформации	**Перечень теоретических вопросов к экзамену:** 31. Место и роль организационного конфликта в управлении. 32. Управление конфликтом как функция руководства. 33. Методы разрешения организационных конфликтов. 34. Организационное поведение в международном бизнесе. 35. Факторы различия международных рынков. 36. Стимулы для глобализации деятельности организации. 37. Самоуправление и самообучение: особенности реализации при оргповедении в организации. 38. Специфика профилактики профессиональной деформации сотрудников. 39. Процесс нововведений в организации. 40. Влияние нововведений в организациях на их эффективность.	Организационное поведение
Уметь	предупреждать профес-	***Примерные практические задания для экзамена:***	

	сиональную деформацию и профессиональное выгорание	Раскройте сущность понятий «деформация личности», «профессиональная деформация». Назовите основные факторы профессиональной деятельности фуккционального руководителя, существенно сказывающиеся на его деформации. Дайте характеристику влияния социального статуса профессии и профессиональной деятельности на деформацию личности специалиста. Дайте характеристику влияния степени эмоционально-волевого проявления специалиста в профессиональной деятельности на деформацию личности специалиста Дайте общую характеристику основных позитивных личностных проявлений профессиональной деформации (профессионального самосовершенствования) работника. Дайте общую характеристику основных позитивных поведенческих проявлений профессиональной деформации (профессионального самосовершенствования) работника. Дайте общую характеристику основных позитивных личностно-поведенческих проявлений профессиональной деформации (профессионального самосовершенствования) работника. Дайте общую характеристику основных негативных личностных проявлений профессиональной деформации работника. Дайте общую характеристику основных негативных поведенческих проявлений профессиональной деформации работника. Дайте общую характеристику основных негативных личностно-поведенческих проявлений профессиональной деформации работника. Раскройте понятие «профессиональное долголетие специалиста».	
Владеть	навыками самоуправления и самостоятельного обучения	**Примерный перечень вопросов теста:** 21. Что относятся к профессионально-квалификационной характеристике группы: A) мировоззрение B) образование C) телосложение 22. Выделяют следующие теории лидерства:	

		А) поведенческий В) рефлексивный С) деловой 23. Перечислите основные психологические характеристики деятельности менеджера: А) эмпатия В) выработка жестких методов управления С) ответственность за ресурсы и результаты деятельности 24. Оказывает ли влияние на процесс планирования, квалификация специалистов, работающих в функциональных подразделениях: А) да В) нет 25. Теория «У» Мак-Грегора предполагает: А) делегирование полномочий В) улучшение взаимоотношений в коллективе С) учет психологических потребностей исполнителя 26. Какое определение соответствует понятию «лидерство»: А) поведение одного лица, которое вносит изменения в поведение другого В) возможность влиять на поведение других лиц С) способность оказывать влияние на отдельные личности (группы), направляя их усилия на достижение целей организации 27.Какая из названных форм власти наиболее эффективна в современных условиях: А) эталонная В) власть, основанная на вознаграждении С) экспертная 28. Какой кандидат предпочтительнее при проведении отбора: А) имеющий наилучшую квалификация для выполнения фактической работы на занимаемой должности В) тот, который представляется наиболее подходящим для продвижения по службе	

		С) друг, который доверяет вам 29. Для максимального использования творческого потенциала, менеджер может: А) предложить сотрудникам работу способствующую их общению В) оценивать и поощрять все положительные достижения каждого сотрудника С) делегировать подчиненным часть своих прав и полномочий 30. К ролям менеджеров относится: А) концептуальное мастерство В) принятие решения С) планирование.	
Знать	основы самоуправления, самостоятельного обучения, профилактики профессиональной деформации	Ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная - преддипломная практика
Уметь	предупреждать профессиональную деформацию и профессиональное выгорание	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики. Выполнение индивидуального задания на практику. Мероприятия по сбору фактического и библиографического материала, наблюдение, исследование и анализ по теме ВКР.	
Владеть	навыками самоуправления и самостоятельного обучения	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ДПК-1 использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности			
Знать	Предмет и объект отдельных естественных наук. Основные принципы, законы, понятия и методы, а также основные естественнонаучные концепции, их содержание и	Вопросы для подготовки к зачету по дисциплине «Концепции современного естествознания»: • 1)Естественнонаучная картина мира как систематизированное и целостное представление о природе. Общая структура естественнонаучной картины мира. Современная классификация естественных наук • 2)Представление о картине мира (на примере геоцентризма, гелиоцен-	Концепции современного естествознания

	взаимосвязи.	тризма, полицентризма или антропокосмизма). • 3)Общие закономерности и тенденции современного естественнонаучного знания. Отличительные черты современной науки. Псевдонаука. • 4)Особенности естественнонаучной и гуманитарной культуры. Взаимосвязь между ними. • 5)Естественнонаучный стиль мышления. Роль естествознания в формировании научного мировоззрения. • 6)Научный метод. Эмпирический и теоретический уровни познания. Методы естественных наук. Критерии научности. • 7)Характерные особенности научной революции (на примере одной из естественнонаучных революций: Аристотелево-Птолемеевской, Коперниковской, Эйнштейновской). Открытия в естествознании XX – XXI вв. приведшие к научным революциям в различных его областях. • 8)Развитие представлений о материи (от античности до наших дней). • 9)Развитие представлений о движении (от античности до наших дней). Его свойства и особенности на каждом уровне организации материи. • 10)Развитие представлений о взаимодействии (от античности до наших дней). Его свойства и особенности на каждом уровне организации материи. • 11)Эволюция представлений о пространстве и времени. Их свойства и особенности на каждом уровне организации материи. • 12)Значение науки на современном этапе развития общества. Трудности и парадоксы в развитии современного естественнонаучного знания. Этика науки. • 13)Система идей современной физической картины мира (ФКМ). Структурные элементы механической картины мира (МКМ). Общая структура электродинамической ФКМ. Современная квантовая картина мира (ККМ). • 14Принципы симметрии, законы сохранения. Фундаментальный характер законов сохранения. Развитие идеи сохранение и симметрии в естествознании. • 15)Специальная теория относительности и общая теория относительности. Квантовая механика. • 16)Системный подход как ведущий принцип построения современного знания о природе. Иерархичность природы и систем. Уровни организации материи и их взаимосвязь. Микро-, макро-, мегамиры. • 17)Проблемы («горячие точки») современной физики и астрофизики. Эволюция астрономической картины мира – исторический обзор основных открытий в астрономии. • 18)Эволюционизм в космологии (мегамир): модели Вселенной А.	

		Фридмана, Г. Гамова. Идеи С. Хокинга. Закон Хаббла. Эры развития Вселенной. Идея единства. • 19)Структуры микромира. Процессы и законы микромира. • 20)Химия как наука. Структура и содержание этапов развития ХКМ. • 21)Химические системы. Реакционная способность веществ. Периодическая система химических элементов и периодический закон Д.И. Менделеева. Понятие о теории химической эволюции. • 22)Геологическая эволюция. Современные концепции развития геосферных оболочек. • 23)Особенности биологического уровня организации материи. Физико-химические основы жизни. Принципы воспроизводства живых систем. • 24)Принцип возрастания энтропии. Закономерности самоорганизации. Самоорганизация в живой и неживой природе. Синергетический подход. • 25)Происхождение жизни и история её развития на Земле. Методы исследования эволюции (эволюция и развитие живых систем). • 26)Генетика и эволюция. Принципы универсального эволюционизма. • 27)Экосистемы (многообразие живых организмов - основа организации и устойчивости биосферы). Биосфера. Человек в биосфере. Понятие ноосферы как этапа развития биосферы. • 28)Космобиопсихосоциокультурная природа человека. Возможности и ограничения естественнонаучных методов в изучении человека. • 29)Путь к единой культуре: модели будущего человечества, человечество как диссипативная система. • 30)Глобальный экологический кризис. Устойчивое развитие. Экологический императив. Коэволюционная парадигма.	
Уметь	Правильно сформулировать цель и задачи при решении учебной проблемы, применять всеобщие методы научного исследования. Использовать основные законы и принципы, идеи и понятия современных естественнонаучных дисциплин при анализе и объяснении конкретных профессиональ-	**Практическое задание №1** «Тенденции развития современного естествознания» Наука – сфера человеческой исследовательской деятельности, направленной на производство новых знаний о природе, обществе, мышлении и включающая в себя все условия и моменты этого производства (ученые с их знаниями и способностями, научные учреждения, методы работы, понятийный и категориальный аппарат и т. д.). Современное естествознание - это широкая ассоциация математических, естественнонаучных, гуманитарных и технических отраслей, дисциплинарных и междисциплинарных исследований, фундаментальных и прикладных, прочих знаний. В естественных науках наблюдаются многие тенденции (т.е.направления, в которых они развиваются в настоящий момент). Ознакомьтесь с основными тенденциями в развитии естествознания:	

<table>
<tr>
<td></td>
<td>ных вопросов.</td>
<td>
1) Интеграция наук
2) Дифференциация наук
3) Универсализация науки
4) Фрагментаризация науки
5) Образование новых научных понятий, идей, теорий
6) Образование общенаучных понятий, идей, теорий
7) Появление новых отдельных научных дисциплин
8) Появление новых междисциплинарных отраслей знаний
9) Повышение теоретического уровня научных исследований
10) Усиление прогностического уровня научных исследований
11) Становление науки как целостной системы
12) Усиление роли науки в общей системе культуры человечества

Задание 1.
Используя источники литературы (основной и дополнительной) и интернет-источники, кратко ответьте на вопрос: «В чем состоит каждая из тенденций развития современного естествознания»?

Ответ оформите в виде таблицы 1.

Таблица 1.
<table>
<tr><th>Тенденция в развитии современного естествознания</th><th>Содержание (сут</th></tr>
<tr><td>1) Интеграция наук</td><td></td></tr>
<tr><td>2) Дифференциация наук</td><td></td></tr>
<tr><td>3) Универсализация науки</td><td></td></tr>
<tr><td>4) Фрагментаризация науки</td><td></td></tr>
<tr><td>5) Образование новых научных понятий, идей, теорий</td><td></td></tr>
<tr><td>6) Образование общенаучных понятий, идей, теорий</td><td></td></tr>
<tr><td>7) Появление новых отдельных научных дисциплин</td><td></td></tr>
<tr><td>8) Появление новых междисциплинарных отраслей знаний</td><td></td></tr>
<tr><td>9) Повышение теоретического уровня научных исследований</td><td></td></tr>
<tr><td>10) Усиление прогностического уровня научных исследований</td><td></td></tr>
<tr><td>11) Становление науки как целостной системы</td><td></td></tr>
</table>
</td>
<td></td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td>12) Усиление роли науки в общей системе культуры человечества</td><td></td></tr>
</table>
Задание 2.
Используя источники литературы (основной и дополнительной) и интернет-источники, приведите конкретные примеры из естественных наук на каждую тенденцию. Ответьте на вопрос, заполняя таблицу.
Таблица .
<table>
<tr><th>Тенденция в развитии современного естествознания</th><th>Конкретные при
ки, астрономии, с</th></tr>
<tr><td>1)Интеграция наук</td><td></td></tr>
<tr><td>2)Дифференциация наук</td><td></td></tr>
<tr><td>3)Универсализация науки</td><td></td></tr>
<tr><td>4)Фрагментаризация науки</td><td></td></tr>
<tr><td>5)Образование новых научных понятий, идей, теорий</td><td></td></tr>
<tr><td>6)Образование общенаучных понятий, идей, теорий</td><td></td></tr>
<tr><td>7)Появление новых отдельных научных дисциплин</td><td></td></tr>
<tr><td>8)Появление новых междисциплинарных отраслей знаний</td><td></td></tr>
<tr><td>9)Повышение теоретического уровня научных исследований</td><td></td></tr>
<tr><td>10)Усиление прогностического уровня научных исследований</td><td></td></tr>
<tr><td>11Становление науки как целостной системы</td><td></td></tr>
<tr><td>12)Усиление роли науки в общей системе культуры человечества</td><td></td></tr>
</table>
</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Владеть</td><td>Навыками оценки результатов научного эксперимента или исследования.
Навыками междисциплинарного применения знания при анализе тенденций развития современных естественных наук.
Навыками системного профессионального мышления</td><td>Итоговый тест
1. Правила научного познания впервые сформулировал:
а) Максвелл; б) Декарт; в) Лаплас; г) Планк.
2. Критерий естественнонаучной истины — это:
а) научная теория; б) эксперимент, опыт;
в) повторяемость результатов исследований;
г) теория и практика.
3. Естественно-научная истина:
а) не требует доказательств; б) всегда относительна;
в) абсолютна в данный момент времени;</td><td></td><td></td></tr>
</table>

		г) всегда абсолютна. 4. Эмпирическое и теоретическое познание — а) это единый процесс, характерный для любого естественно-научного исследования; б) это независимые друг от друга процессы; в) необходимо для установления относительности естественно-научной истины; г) основано преимущественно на чувственном восприятии. 5. Преднамеренное, планомерное восприятие, осуществляемое с целью выявить существенные свойства объекта познания, называется: а) представлением; б) наблюдением; в) экспериментом; г) эмпирическим познанием. 1. Наука о природе, изучающая простейшие и вместе с тем наиболее общие свойства материального мира, называется: а) натурфилософией; б) физикой; в) философией; г) химией. 2. Начало этапа классической физики связывают с работами: а) Планка; б) Галилея и Ньютона; в) Коперника; г) Максвелла. 3. Квантовую гипотезу впервые предложил: а) Эйнштейн; б) Планк; в) Луи де Бройль; г) Шредингер. 4. Геоцентрическую систему довел до совершенства: а) Птолемей; б) Аристотель; в) Коперник; г) Кеплер. 5. Гелиоцентрическую систему создал: а) Кеплер; б) Коперник; в) Аристотель; г) Птолемей. 1. Первую модель атома предложил: а) Резерфорд; б) Бор; в) Планк; г) Томсон. 2. Ядерную (планетарную) модель атома предложил: а) Бор; б) Резерфорд; в) Томсон; г) Планк. 3. Модель атома Бора объясняет структуру атомов: а) всех химических элементов; б) легких элементов; в) водорода; г) водорода и гелия. 4. Универсальностью корпускулярно-волнового дуализма обладают: а) только фотоны; б) только электроны; в) только фотоны и электроны; г) фотоны, электроны и другие частицы материи. 5. Любой частице соответствует волновой процесс с длинной волны, определяемой:	

		а) отношением постоянной Планка к импульсу частицы; б) произведением постоянной Планка на импульс частицы; в) отношением импульса частицы к постоянной Планка; г) произведением постоянной Планка на частоту. 1. Наука о строении и эволюции Вселенной — это: а) астрономия; б) космология; в) астрология; г) небесная механика. 2. Теоретический вывод о расширении Вселенной впервые экспериментально подтвердил: а) Г.А. Гамов; б) Р. Вильсон; в) А.А. Фридман; г) Э.Хаббл. 3. Скорость удаления галактики прямо пропорциональна расстоянию до нее — это формулировка: а) закона Хаббла; б) принципа относительности; в) основного принципа космологии; г) принципа соответствия. 4. Возраст Вселенной составляет около: а) 200 тыс. лет; б) 15 млрд. лет; в) 1 млрд. лет; г) 100 млрд. лет. 5. Предполагается, что в начальный момент развития Вселенной плотность ее вещества была сравнимой с плотностью атомного ядра, и вся Вселенная представляла собой огромную каплю; по каким-то причинам эта капля взорвалась; это предположение лежит в основе: а) гипотезы пульсирующей Вселенной; б) модели горячей Вселенной; в) стационарной модели; г) концепции большого взрыва. 6. Основополагающие жизненные системы обеспечивают: а) только обмен веществ; б) обмен веществ и воспроизведение материальных основ жизни; в) только воспроизведение материальных основ жизни; г) наследственность. 7. 75—85 % массы клетки составляет: а) вода; б) углеводы; в) белки; г) жиры. 8. Хранение и передачу наследственной информации обеспечивают: а) белки; б) углеводы; в) нуклеиновые кислоты; г) фосфорные кислоты. 9. Отрасль естествознания, основная задача которой заключается в конструировании новых, не существующих в природе сочетаний генов, называется: а) молекулярной биологией; б) генетикой;	

		в) генной технологией; г) микробиологией. 10. Высокомолекулярные органические соединения, построенные из остатков 20 аминокислот, представляют собой: а) углеводы; б) белки; в) жиры; г) нуклеотиды. 11. В результате глобального потепления уровень мирового океана: а) не изменится; б) уменьшится за счет испарения воды; в) увеличится за счет таяния ледников и расширения воды; г) будет изменяться незначительно. 12. Повышение температуры атмосферы по мере увеличения в ней содержания диоксида углерода, метана, водяного пара и других газов носит название: а) парниковый эффект; б) антропогенный эффект; в) экологическая катастрофа; г) антропогенное потепление. 13. Источником кислотных осадков являются: а) оксиды углерода; б) молекулы кислорода; в) молекулы азота; г) оксиды серы и азота и др. 14. В кислотных осадках водородный показатель pH: а) ниже 5,6; б) равен 7,0; в) выше 7,0; г) выше 5,6. 15. Озоновый слой в верхних слоях атмосферы: а) уменьшает тепловое излучение Земли; б) защищает все живое от опасного ультрафиолетового излучения; в) блокирует космические лучи; г) блокирует ионизацию атмосферы.	
Знать	основные законы естественнонаучных дисциплин	Ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная - преддипломная практика
Уметь	применять основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики. Выполнение индивидуального задания на практику. Мероприятия по сбору фактического и библиографического материала, наблюдение, исследование и анализ по теме ВКР.	
Владеть	методами сравнения идей, концепций современного	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	

<table>
<tr><td></td><td>естествознания</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Знать</td><td>- основы предметной области: иметь представление о математических методах, применяемых для решения экономических (исследовательских) и управленческих задач.</td><td>Теоретические вопросы
1. Элементы комбинаторики: перестановки, размещения, сочетания.
2. Основные понятия теории вероятностей: испытание, событие, вероятность события.
3. Действия над событиями. Алгебра событий.
4. Теоремы сложения и умножения вероятностей.
5. Формула полной вероятности. Формула Бейеса.
6. Последовательность независимых испытаний. Формула Бернулли.
7. Случайные величины, их виды.
8. Ряд распределения.
9. Функция распределения, ее свойства.
10. Плотность распределения, свойства.
11. Числовые характеристики случайных величин: математическое ожидание, дисперсия, среднее квадратическое отклонение.
12. Нормальный закон распределения случайной величины.
13. Системы случайных величин. Закон распределения. Числовые характеристики системы случайных величин. Зависимость случайных величин.
14. Предмет математической статистики. Генеральная совокупность и выборка. Вариационный ряд. Полигон. Гистограмма. Эмпирическая функция распределения.
15. Статистические оценки параметров распределения генеральной совокупности.
16.Статистическая проверка гипотез. Проверка параметрических гипотез. Критерии согласия. Критерий Пирсона.</td><td rowspan="2">Математика</td></tr>
<tr><td>Уметь</td><td>решать типовые математические задачи, используемые при решении экономических задач и принятии управленческих решений.</td><td>Задание 1. При доставке с завода на базу 1000 радиоприемников, у 55 вышли из строя лампы. Найти вероятность того, что взятый наудачу приемник будет исправным.
Задание 2. Принимаем вероятности рождения мальчика и девочки равными. Найти вероятность того, что среди 10 новорожденных 6 окажутся мальчиками.
Задание 3. Дан закон распределения дискретной случайной величины:
<table><tr><td>x:</td><td>10</td><td>20</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td></tr><tr><td>p:</td><td>0.1</td><td>0.2</td><td>0.3</td><td>0.2</td><td>0.2</td></tr></table>вычислить ее математическое ожидание, дисперсию и среднее квадратическое отклонение.
Задание 4. Дана функция распределения непрерывной случайной величины X
$F(x)=\begin{cases} 0 & при \quad x<0 \\ 0{,}25x^3(x+3) & при \quad 0<=x<=1 \\ 1 & при \quad x>1 \end{cases}$
Найти плотность распределения f(x), построить ее график, вероятность попадания в заданный</td></tr>
</table>

		интервал [0,5; 2], Mx, Dx, σ_x.	
Владеть	математическим языком предметной области: записывать результаты проведённых исследований в терминах предметной области.	**Задание 1.** Пусть банк выдает кредит в 5 млн руб. сроком на 5 лет. Вероятность невозврата кредита примем равной 5%. Какую процентную ставку необходимо установить банку, чтобы в получить прибыль, не меньше минимальной? **Задание 2.** Пусть банк выдает кредиты по 3 млн руб. под 15% сроком на год. Вероятность того, что кредит не будет возвращен, равна 0,03. Чтобы снизить риски банк покупает страховой полис на каждый из кредитов на L млн. руб., выдавая страховой компании страховую премию в 4%. Оценить среднюю прибыль банка с одного кредита, если L=3 (если страховой полис выдан на 3 млн руб.) Обозначим величину D = -0,04 S + X,где - 0,04 L - суммы, выплачиваемые банком страховой компании; X - случайная величина - сумма доходов и убытков кредитующей организации, закон распределения которой выглядит так.	
ДПК-2 - знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом			
Знать	основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом	***Теоретические вопросы для самостоятельного изучения*** 21. Отбор рабочей группы для проекта. 22. Перспективы использования метода проектного финансирования в России. 23. Планирование необходимых ресурсов. 24. Правовые аспекты управления проектами. 25. Процесс целеполагания. Построение «Дерева целей» проекта. 26. Психологические аспекты управления командой проекта. 27. Развитие проектного управления в истории и практике мирового менеджмента. 28. Развитие проектного управления в истории и практике отечественного менеджмента. 29. Разработка концепции проекта. 30. Риски в проектном управлении. 31. Смета проекта: методика составления. 32. Современная концепция маркетинга в управлении проектами. 33. Современные методы управления рисками проекта. 34. Современные программные продукты в области управления проектами. 35. Социально-психологические аспекты эффективного управления проектом. 36. Социально-психологический “портрет” эффективного руководителя проек-	Проектная деятельность

		та. 37. Сравнительная характеристика проектного менеджмента в России и за рубежом. 38. Сравнительная характеристика традиционного и проектного менеджмента. 39. Структуризация проектов. 40. Технологии управления проектной деятельностью.	
Уметь	применять инновации в сфере управления персоналом	***ИДЗ*** 5. Организация группового проекта 6. Подготовительный этап для обеспечения проектной деятельности 7. Источники информации. Поиск информации. Работа с информацией	
Владеть	способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	***Примерные темы аудиторных практических работ*** 3. Участие в конкурсах, выставках как способ повышения профессиональной зрелости 4. Выполнение проекта	
Знать	основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом	Ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная - преддипломная практика
Уметь	применять инновации в сфере управления персоналом	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики. Выполнение индивидуального задания на практику. Мероприятия по сбору фактического и библиографического материала, наблюдение, исследование и анализ по теме ВКР.	
Владеть	способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
ДПК-3 - знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала			

Знать	основы оценки эффективности инвестиционных проектов	Ознакомление со спецификой, содержанием профессиональной деятельности по направлению подготовки, реализуемой на конкретном предприятии, в организации. Инструктаж. Обсуждение и согласование индивидуального задания на практику, видов отчетности. Изучение методических рекомендаций по практике.	Производственная - преддипломная практика
Уметь	применять методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	Ежедневная работа по месту практики: выполнение различных видов профессиональной деятельности. Изучение внутренних нормативных документов по категориям и видам. Выполнение разовых поручений в соответствии с индивидуальным заданием руководителя базы практики. Выполнение индивидуального задания на практику. Мероприятия по сбору фактического и библиографического материала, наблюдение, исследование и анализ по теме ВКР.	
Владеть	навыками оценки в различных условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	Подведение итогов практики, анализ проведенной работы. Заполнение дневника, написание и оформление отчёта.	
Знать	основы оценки эффективности инвестиционных проектов	***Теоретические вопросы для самостоятельного изучения*** 41. Технология управления изменениями. 42. Управление коммуникациями проекта. 43. Управление персоналом команды проекта. 44. Управление работами по проекту. 45. Управление ресурсами проекта: управление закупками проекта. 46. Управление ресурсами проекта: управление запасами. 47. Управление ресурсами проекта: управление поставками. 48. Участники проектной команды. 49. Фазы жизненного цикла проекта и их краткое содержание. 50. Формирование замысла (идеи) проекта. 51. Формирование и развитие команды проекта(проектной группы). 52. Формирование концепции проекта. 53. Функции и подсистемы управления проектами. 54. Функции управления проектами. 55. Цели, назначение и виды планов в управлении проектами. 56. Экспертиза проектов: сущность, методика и основные показатели.	Проектная деятельность
Уметь	применять методы оценки экономической и социальной эффективности	***ИДЗ*** 1. Проектирование как целостный процесс 2. Историко-культурные источники развития проектирования Технология	

	инвестиционных проектов в области управления персоналом	управления проектной деятельности. Проектная деятельность как средство развития умений и навыков 3. Проектирование нового содержания технологий, методик обучения. Субъекты проектной деятельности. Логика организации проектной деятельности в образовательном процессе 4. Индивидуальный проект 5. Организация группового проекта 6. Подготовительный этап для обеспечения проектной деятельности 7. Источники информации. Поиск информации. Работа с информацией 8. Формирование навыков оценки получаемой информации 9. Участие в конкурсах, выставках как способ повышения профессиональной зрелости	
Владеть	навыками оценки в различных условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	Защита индивидуального проекта темы 1. Иерархия, соподчиненность, структура частей. Модулирование как прием структурирования 2. План в проектной работе (составить план работы) 3. Система мер и условных обозначений в проектах. Единообразие. Найти вербальный образный ряд к предложенной теме проекта. (Написать список). 4. Проект в завершенном виде, подача. 5. Наброски и эскизы как записная книжка в проектной деятельности. 6. Частичная детализация, проекции и планы. 7. Найти визуальный ассоциативный ряд к предложенному названию, теме (только список – перечень тех изображений, которые могли ассоциативно и многозначно раскрыть тему). 8. Визуализировать этапы и структуру своего предполагаемого проекта в области управления	
Знать	методы оценки экономической эффективности инвестиционных проектов.	Вопросы к экзамену: 1. Рынок ресурсов: особенности их экономического анализа.	Экономическая теория
Уметь	уметь рассчитывать пока-	Примеры тестовых заданий	

	затели эффективности инвестиционных проектов.	Сопоставление величины исходной инвестиции с общей суммой дисконтированных денежных поступлений, генерируемых ею в течение прогнозируемого срока позволяет определить показатель DPP IRR NPV PI. Инвестиционный проект признается эффективным, если показатель NPV: Больше 0 Меньше 0 Больше 1 Меньше 1	
Владеть	- навыками оценки экономической эффективности инвестиционных проектов	Задача Определите эффективность проекта направленного на повышение квалификации персонала, требующего первоначальных инвестиций в размере 500 тыс. руб., если известно, что это позволит экономить фирме 70 тыс. ежегодно. Ставка дохода на инвестиции равна 10%, временной горизонт 10 лет.	