

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Заболотный Г.И. / Заболотный  
Должность: Директор филиала  
Дата подписания: 05.06.2026 18:11:38  
Уникальный программный ключ:  
476db7d4accb36ef8130172be235477473d63457266ce26b7e9e40f733b8b08

**МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Самарский государственный технический университет»**  
(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор филиала ФГБОУ ВО  
"СамГТУ" в г. Новокуйбышевске

\_\_\_\_\_ / Г.И. Заболотный

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б1.О.05 «Управление трудовыми отношениями»**

<b>Код и направление подготовки (специальность)</b>	38.04.03 Управление персоналом
<b>Направленность (профиль)</b>	Управление человеческими ресурсами
<b>Квалификация</b>	Магистр
<b>Форма обучения</b>	Очная
<b>Год начала подготовки</b>	2025
<b>Институт / факультет</b>	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
<b>Выпускающая кафедра</b>	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
<b>Кафедра-разработчик</b>	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
<b>Объем дисциплины, ч. / з.е.</b>	252 / 7
<b>Форма контроля (промежуточная аттестация)</b>	Зачет, Экзамен

## Б1.О.05 «Управление трудовыми отношениями»

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **38.04.03 Управление персоналом**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 367 от 08.04.2015 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

Заведующий кафедрой,  
кандидат экономических  
наук, доцент

---

(должность, степень, ученое звание)

Е.А Подолян

---

(ФИО)

Заведующий кафедрой

А.А. Малафеев, кандидат  
экономических наук, доцент

---

(ФИО, степень, ученое звание)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методического совета  
факультета / института (или учебно-  
методической комиссии)

Г.И Заболотни, кандидат  
экономических наук, доцент

---

(ФИО, степень, ученое звание)

Руководитель образовательной  
программы

А.А. Малафеев, кандидат  
экономических наук, доцент

---

(ФИО, степень, ученое звание)

## Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы .....	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы .....	5
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся .....	5
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий .....	6
4.1 Содержание лекционных занятий .....	6
4.2 Содержание лабораторных занятий .....	7
4.3 Содержание практических занятий .....	7
4.4. Содержание самостоятельной работы .....	10
5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю) .....	10
6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения .....	11
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем .....	11
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) .....	12
9. Методические материалы .....	12
10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) .....	14

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),  
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной  
программы**

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Общепрофессиональные компетенции			
	ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.2 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать организационные, управленческие, социологические и психологические теории в части работы с персоналом
			Уметь применять знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
		ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать российское законодательство в части работы с персоналом

			Уметь применять знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
		ОПК-1.4 Демонстрирует навык обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Владеть навыком критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
	Знать передовую практику и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях		
	Уметь обобщать результаты передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях		

## 2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы: **обязательная часть**

Код компетенции	Предшествующие дисциплины	Параллельно осваиваемые дисциплины	Последующие дисциплины
ОПК-1		Управленческая экономика	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: профессиональная практика

## 3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов / часов в электронной форме	1 семестр часов / часов в электронной форме	2 семестр часов / часов в электронной форме
<b>Аудиторная контактная работа (всего), в том числе:</b>	52	24	28
Лекции	16	8	8
Практические занятия	36	16	20

<b>Самостоятельная работа (всего),</b> в том числе:	164	48	116
подготовка к зачету	18	18	0
подготовка к практическим занятиям	110	30	80
подготовка к экзамену	36	0	36
<b>Контроль</b>	36	0	36
<b>Итого: час</b>	252	72	180
<b>Итого: з.е.</b>	7	2	5

#### 4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
		ЛЗ	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов
1	Теоретические основы управления социально-трудовыми отношениями	8	0	18	48	74
2	Методы регулирования социально-трудовых отношений	8	0	18	116	142
	<b>Контроль</b>	0	0	0	0	36
	<b>Итого</b>	16	0	36	164	252

#### 4.1 Содержание лекционных занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема лекции	Содержание лекции (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
<b>1 семестр</b>				
1	Теоретические основы управления социально-трудовыми отношениями	Тема 1. Сущность труда и формы его проявления. Организация труда в обществе и управление трудом. Функции труда и потребности человека.	Содержание и характер труда. Предмет и объекты экономики труда. Сущность и основные элементы общественной организации труда.	2
2	Теоретические основы управления социально-трудовыми отношениями	Тема 1. Сущность труда и формы его проявления. Организация труда в обществе и управление трудом. Функции труда и потребности человека.	Содержание и характер труда. Предмет и объекты экономики труда. Сущность и основные элементы общественной организации труда.	2
3	Теоретические основы управления социально-трудовыми отношениями	Тема 2. Качество и уровень жизни населения	Теоретические подходы к оценке качества и уровня жизни населения. Показатели оценки качества и уровня жизни населения. Прожиточный минимум.	2

4	Теоретические основы управления социально-трудовыми отношениями	Тема 2. Качество и уровень жизни населения	Теоретические подходы к оценке качества и уровня жизни населения Показатели оценки качества и уровня жизни населения Прожиточный минимум	2
<b>Итого за семестр:</b>				<b>8</b>
<b>2 семестр</b>				
5	Методы регулирования социально-трудовых отношений	Тема 4. Коллективно-договорная система социально-трудовых отношений	Система регулирования социально-трудовых отношений. Порядок ведения коллективных переговоров. Роль соглашений в регулировании социально-трудовых отношений . Коллективный договор	2
6	Методы регулирования социально-трудовых отношений	Тема 4. Коллективно-договорная система социально-трудовых отношений	Система регулирования социально-трудовых отношений. Порядок ведения коллективных переговоров. Роль соглашений в регулировании социально-трудовых отношений . Коллективный договор	2
7	Методы регулирования социально-трудовых отношений	Тема 5. Организационно-правовые основы формирования трудовых отношений работников	Сущность трудовых отношений работников Трудовые договоры работников Особенности формирования трудовых отношений работников плавающего состава судов морского и речного флота Особенности формирования доходов работников Международные требования по оплате труда работников Нормативно-законодательная база по формированию доходов работников Структура доходов работников Методические подходы к оценке дифференциации доходов работников	2
8	Методы регулирования социально-трудовых отношений	Тема 3. Международное регулирование социально-трудовых отношений	Регулирование социально-трудовых отношений на международном уровне Международные стандарты труда Перспективы развития международного регулирования социально-трудовых отношений	2
<b>Итого за семестр:</b>				<b>8</b>
<b>Итого:</b>				<b>16</b>

## 4.2 Содержание лабораторных занятий

Учебные занятия не реализуются.

## 4.3 Содержание практических занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема практического занятия	Содержание практического занятия (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
<b>1 семестр</b>				
1	Теоретические основы управления социально-трудовыми отношениями	Тема 2. Качество и уровень жизни населения	Тема 2. Качество и уровень жизни населения Теоретические подходы к оценке качества и уровня жизни населения Показатели оценки качества и уровня жизни населения Прожиточный минимум	2

2	Теоретические основы управления социально-трудовыми отношениями	Тема 2. Качество и уровень жизни населения	Теоретические подходы к оценке качества и уровня жизни населения Показатели оценки качества и уровня жизни населения Прожиточный минимум.	2
3	Теоретические основы управления социально-трудовыми отношениями	Тема 1. Теоретические основы управления социально-трудовыми отношениями Понятийная основа социально-трудовых отношений	Типология и факторы формирования социально-трудовых отношений Сущность управления социально-трудовыми отношениями Роль социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда	2
4	Теоретические основы управления социально-трудовыми отношениями	Тема 1. Теоретические основы управления социально-трудовыми отношениями Понятийная основа социально-трудовых отношений	Типология и факторы формирования социально-трудовых отношений Сущность управления социально-трудовыми отношениями Роль социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда	2
5	Теоретические основы управления социально-трудовыми отношениями	Тема 2. Качество и уровень жизни населения	Теоретические подходы к оценке качества и уровня жизни населения Показатели оценки качества и уровня жизни населения Прожиточный минимум.	2
6	Теоретические основы управления социально-трудовыми отношениями	Тема 2. Качество и уровень жизни населения	Международная организация труда (МОТ) и её роль в становлении и развитии социального партнёрства.	2
7	Теоретические основы управления социально-трудовыми отношениями	Тема 2. Качество и уровень жизни населения	обеспечение безопасности для различных категорий персонала организации.	2
8	Теоретические основы управления социально-трудовыми отношениями	Тема 2. Качество и уровень жизни населения	Основы разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.	2
9	Теоретические основы управления социально-трудовыми отношениями	Тема 2. Качество и уровень жизни населения	обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации, факторы, влияющие на интенсивность труда и комфортные условия и мероприятия по их устранению.	2
<b>Итого за семестр:</b>				<b>18</b>
<b>2 семестр</b>				
10	Методы регулирования социально-трудовых отношений	Тема 3. Международное регулирование социально-трудовых отношений	Регулирование социально-трудовых отношений на международном уровне Международные стандарты труда Перспективы развития международного регулирования социально-трудовых отношений	2
11	Методы регулирования социально-трудовых отношений	Тема 3 Международное регулирование социально-трудовых отношений. Трудовой потенциал и занятость населения Рабочая сила и связанные с ней понятия.	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.	2

12	Методы регулирования социально-трудовых отношений	Тема 3 Международное регулирование социально-трудовых отношений. Трудовой потенциал и занятость населения Рабочая сила и связанные с ней понятия.	Движение трудовых ресурсов в компании. Практическое задание	2
13	Методы регулирования социально-трудовых отношений	Тема 3 Международное регулирование социально-трудовых отношений. Трудовой потенциал и занятость населения Рабочая сила и связанные с ней понятия.	Занятость и безработица. Практическое задание	2
14	Методы регулирования социально-трудовых отношений	Тема 3. Международное регулирование социально-трудовых отношений. Трудовой потенциал и занятость населения Рабочая сила и связанные с ней понятия.	Взаимосвязь организации и персонала	2
15	Методы регулирования социально-трудовых отношений	Тема 4. Коллективно-договорная система социально-трудовых отношений	Система регулирования социально-трудовых отношений. Порядок ведения коллективных переговоров. Роль соглашений в регулировании социально-трудовых отношений . Коллективный договор	2
16	Методы регулирования социально-трудовых отношений	Тема 4. Коллективно-договорная система социально-трудовых отношений	Система регулирования социально-трудовых отношений. Порядок ведения коллективных переговоров. Роль соглашений в регулировании социально-трудовых отношений . Коллективный договор	2
17	Методы регулирования социально-трудовых отношений	Тема 5. Организационно-правовые основы формирования трудовых отношений работников	Сущность трудовых отношений работников Трудовые договоры работников Особенности формирования трудовых отношений работников плавающего состава судов морского и речного флота Особенности формирования доходов работников Международные требования по оплате труда работников Нормативно-законодательная база по формированию доходов работников Структура доходов работников Методические подходы к оценке дифференциации доходов работников	2
18	Методы регулирования социально-трудовых отношений	Тема 5. Организационно-правовые основы формирования трудовых отношений работников	Сущность трудовых отношений работников Трудовые договоры работников Особенности формирования трудовых отношений работников плавающего состава судов морского и речного флота Особенности формирования доходов работников Международные требования по оплате труда работников Нормативно-законодательная база по формированию доходов работников Структура доходов работников Методические подходы к оценке дифференциации доходов работников	2
<b>Итого за семестр:</b>				<b>18</b>
<b>Итого:</b>				<b>36</b>

#### 4.4. Содержание самостоятельной работы

Наименование раздела	Вид самостоятельной работы	Содержание самостоятельной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов
<b>1 семестр</b>			
Теоретические основы управления социально-трудовыми отношениями	Конспектирование основной и дополнительной литературы	Анализ эффективности программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации, факторы, влияющие на интенсивность труда и комфортные условия и мероприятия по их устранению Способы и приемы проектирования разработки программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	48
<b>Итого за семестр:</b>			<b>48</b>
<b>2 семестр</b>			
Методы регулирования социально-трудовых отношений	Конспектирование основной и дополнительной литературы	Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений. Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений. Социальное партнёрство. Международная организация труда (МОТ) и её роль в становлении и развитии социального партнёрства.	116
<b>Итого за семестр:</b>			<b>116</b>
<b>Итого:</b>			<b>164</b>

#### 5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

№ п/п	Библиографическое описание	Ресурс НТБ СамГТУ (ЭБС СамГТУ, IPRbooks и т.д.)
Основная литература		
1	Трудовое право России. // Бронникова, М. Н. Ч. 1 / М. Н. Бронникова, Л. Ю. Малинина.- 2017.- on-line с.- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  ssau  6840">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu  ssau  6840</a>	Электронный ресурс

2	Формирование конфликтологической компетентности менеджера по управлению персоналом : моногр. / О. Ю. Калмыкова [и др.]; Самар.гос.техн.ун-т, Самар. нац. исслед. ун-т им. акад. С.П.Королева, Белорус. гос. ун-т информатики и радиоэлектроники.- Самара, 2019.- 293 с.	Книжный фонд
3	Шишкин, А.Е. История трудовых отношений : учеб. пособие / А. Е. Шишкин.- М., Логос, 2014.- 422 с.	Книжный фонд
Дополнительная литература		
4	Барбарская, М.Н. Основы управления человеческими ресурсами : учеб. пособие / М. Н. Барбарская; Самар.гос.техн.ун-т.- Самара, 2019.- 182 с.	Книжный фонд
5	Оформление документов при расторжении трудовых отношений (увольнении) работника : метод. указания к лаборатор. работе / Самар.гос.техн.ун-т, Экономика и управление организацией; сост.: А. В. Быкова, Е. В. Бестужевская.- Самара, 2011.- 20 с..- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 2260">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 2260</a>	Электронный ресурс
6	Управление трудовым потенциалом будущего в условиях международной проектной деятельности : моногр. / Г. П. Гагаринская [и др.]; Самар.гос.техн.ун-т, Экономика и управление организацией.- Самара, 2013.- 130 с..- Режим доступа: <a href="https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 867">https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 867</a>	Электронный ресурс

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ ([elib.samgtu.ru](http://elib.samgtu.ru)) осуществляется посредством электронной информационной образовательной среды университета и сайта НТБ СамГТУ по логину и паролю.

## **6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения**

При проведении лекционных занятий используется мультимедийное оборудование.

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной ин-формационной образовательной среды университета.

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения
1	Microsoft Office 2013	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
2	Программное обеспечение «Антиплагиат.Эксперт»	АО «Антиплагиат» (Отечественный)	Лицензионное
3	Яндекс Браузер	ООО «ЯНДЕКС» (Отечественный)	Свободно распространяемое

## **7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем**

№ п/п	Наименование	Краткое описание	Режим доступа
1	AUP.Ru - Электронная библиотека по вопросам экономики, финансов, менеджмента и маркетинга	<a href="http://www.aup.ru/">http://www.aup.ru/</a>	Ресурсы открытого доступа
2	Журнал «Вопросы экономики»	<a href="http://www.vopreco.ru">http://www.vopreco.ru</a>	Ресурсы открытого доступа

## **8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

### **Лекционные занятия**

Аудитория для практических и семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук), с выходом в сеть Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду СамГТУ. Аудитория оборудована специализированной мебелью: столы и стулья для обучающихся; стол и стул для преподавателя, доска:

- компьютерные классы (ауд. 101, 102, 111, 201, 311,401, 404).
- 402 и 111 с лингафонным оборудованием для иностранных языков

### **Практические занятия**

Аудитория для практических и семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук), с выходом в сеть Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду СамГТУ. Аудитория оборудована специализированной мебелью: столы и стулья для обучающихся; стол и стул для преподавателя, доска:

- компьютерные классы (ауд. 101, 102, 111, 201, 311,401, 404).
- 402 и 111 с лингафонным оборудованием для иностранных языков

### **Лабораторные занятия**

Отсутствуют

### **Самостоятельная работа**

Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде СамГТУ:

- кабинет для текущего контроля и промежуточной аттестации, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций ауд. 212;
- кабинет для самостоятельной работы, аудитория 304;
- компьютерные классы (ауд. 101, 102, 111, 201, 311,401, 404).

## **9. Методические материалы**

### **Методические рекомендации при работе на лекции**

До лекции студент должен просмотреть учебно-методическую и научную литературу по теме лекции с тем, чтобы иметь представление о проблемах, которые будут разбираться в лекции.

Перед началом лекции обучающимся сообщается тема лекции, план, вопросы, подлежащие рассмотрению, доводятся основные литературные источники. Весь учебный материал, сообщаемый преподавателем, должен не просто прослушиваться. Он должен быть активно воспринят, т.е. услышан,

осмыслен, понят, зафиксирован на бумаге и закреплен в памяти. Приступая к слушанию нового учебного материала, полезно мысленно установить его связь с ранее изученным. Следя за техникой чтения лекции (акцент на существенном, повышение тона, изменение ритма, пауза и т.п.), необходимо вслед за преподавателем уметь выделять основные категории, законы и определять их содержание, проблемы, предполагать их возможные решения, доказательства и выводы. Осуществляя такую работу, можно значительно облегчить себе понимание учебного материала, его конспектирование и дальнейшее изучение.

Конспектирование лекции позволяет обработать, систематизировать и лучше сохранить полученную информацию с тем, чтобы в будущем можно было восстановить в памяти основные, содержательные моменты. Типичная ошибка, совершаемая обучающимся, дословное конспектирование речи преподавателя. Как правило, при записи «слово в слово» не остается времени на обдумывание, анализ и синтез информации. Отбирая нужную информацию, главные мысли, проблемы, решения и выводы, необходимо сокращать текст, строить его таким образом, чтобы потом можно было легко в нем разобраться. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых можно будет делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. С окончанием лекции работа над конспектом не может считаться завершенной. Нужно еще восстановить отдельные места, проверить, все ли понятно, уточнить что-то на консультации и т.п. с тем, чтобы конспект мог быть использован в процессе подготовки к практическим занятиям, зачету, экзамену. Конспект лекции – незаменимый учебный документ, необходимый для самостоятельной работы.

## Методические рекомендации при подготовке и работе на практическом занятии

Практические занятия по дисциплине проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении профессиональных задач.

Рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. ознакомление с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы;
2. проработка конспекта лекции;
3. чтение рекомендованной литературы;
4. подготовка ответов на вопросы плана практического занятия;
5. выполнение тестовых заданий, задач и др.

Подготовка обучающегося к практическому занятию производится по вопросам, разработанным для каждой темы практических занятий и (или) лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы.

Работа студентов во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий. Обучающимся необходимо обращать внимание на основные понятия, алгоритмы, определять практическую значимость рассматриваемых вопросов. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выполнить расчет по заданным параметрам или выработать определенные решения по обозначенной проблеме. Задания могут быть групповые и индивидуальные. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

## Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой,

материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;
- в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

## **10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)**

Фонд оценочных средств представлен в приложении № 1.

**Фонд оценочных средств  
по дисциплине  
Б1.О.05 «Управление трудовыми отношениями»**

<b>Код и направление подготовки (специальность)</b>	38.04.03 Управление персоналом
<b>Направленность (профиль)</b>	Управление человеческими ресурсами
<b>Квалификация</b>	Магистр
<b>Форма обучения</b>	Очная
<b>Год начала подготовки</b>	2025
<b>Институт / факультет</b>	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
<b>Выпускающая кафедра</b>	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
<b>Кафедра-разработчик</b>	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
<b>Объем дисциплины, ч. / з.е.</b>	252 / 7
<b>Форма контроля (промежуточная аттестация)</b>	Зачет, Экзамен

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),  
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной  
программы**

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Общепрофессиональные компетенции			
	ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.2 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать организационные, управленческие, социологические и психологические теории в части работы с персоналом
		Уметь применять знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	
ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач		Знать российское законодательство в части работы с персоналом	

			Уметь применять знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
		ОПК-1.4 Демонстрирует навык обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Владеть навыком критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
			Знать передовую практику и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
			Уметь обобщать результаты передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

### Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения

Код индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация
<b>Теоретические основы управления социально-трудовыми отношениями</b>				
ОПК-1.2 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	<b>Уметь</b> применять знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	практические задания	Да	Нет
	<b>Знать</b> организационные, управленческие, социологические и психологические теории в части работы с персоналом	Вопросы к зачету, экзамену	Нет	Да
		тест	Да	Нет

ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	<b>Уметь</b> применять знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	практические задания	Да	Нет
	<b>Знать</b> российское законодательство в части работы с персоналом	тест	Да	Нет
		Вопросы к зачету, экзамену	Нет	Да
ОПК-1.4 Демонстрирует навык обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	<b>Уметь</b> обобщать результаты передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	практические задания	Да	Нет
	<b>Знать</b> передовую практику и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	тест	Да	Нет
		Вопросы к зачету, экзамену	Нет	Да
	<b>Владеть</b> навыком критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	практические задания	Да	Нет
	<b>Методы регулирования социально-трудовых отношений</b>			
ОПК-1.2 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	<b>Уметь</b> применять знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	практические задания	Да	Нет
	<b>Знать</b> организационные, управленческие, социологические и психологические теории в части работы с персоналом	тест	Да	Нет
		Вопросы к зачету, экзамену	Нет	Да
ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	<b>Знать</b> российское законодательство в части работы с персоналом	тест	Да	Нет
		Вопросы к зачету, экзамену	Нет	Да

	<b>Уметь</b> применять знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	практические задания	Да	Нет
ОПК-1.4 Демонстрирует навык обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	<b>Владеть</b> навыком критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	практические задания	Да	Нет
	<b>Уметь</b> обобщать результаты передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	практические задания	Да	Нет
	<b>Знать</b> передовую практику и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	тест	Да	Нет
		Вопросы к зачету, экзамену	Нет	Да

**Типовые задания для промежуточной аттестации по дисциплине  
Б1.О.05 «Управление трудовыми отношениями»**

(шифр и наименование дисциплины)

**для направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»**

(шифр и наименование направления подготовки, специальности)

**2025 ГОД ПРИЕМА**

(год приема на образовательную программу)

**Контролируемая (ые) компетенция(и):**

**ОПК-1** Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

(шифр и наименование компетенции(й))

**Спецификация тестовых заданий**

Содержание дисциплины (разделы / темы)	Число заданий									всего
	закрытые			открытые				комбинированные		
	однозначный выбор варианта ответа	многозначный выбор варианта ответа	задание на сопоставление	задание на установление правильной последовательности	задания на дополнение	задания с развернутым ответом	практико-ориентированные задания	Задания с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	Задания с выбором нескольких ответов и обоснованием выбора ответов	
<b>Раздел 1. Теоретические основы управления социально-трудовыми отношениями</b>										
Тема 1. Сущность труда и формы его проявления. Организация труда в обществе и управление трудом. Функции труда и потребности человека.	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10
Тема 2. Качество и уровень жизни населения	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10
<b>Раздел 2. Методы организации и нормирования труда персонала</b>										
Тема 3. Международное регулирование социально-трудовых отношений. Трудовой потенциал и занятость населения. Рабочая сила и связанные с ней понятия.	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10
Тема 4. Коллективно-договорная система социально-трудовых отношений	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10
Тема 5. Организационно-правовые основы формирования трудовых отношений работников	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10

**Количество заданий в комплекте оценочных материалов**

Код компетенции	Наименование компетенции	Количество заданий
ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически	50

	оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	
--	---	--

### Сценарии выполнения диагностических заданий

Тип задания	Последовательность действий при выполнении задания
Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выбрать единственный вариант ответа из предложенных.
Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выбрать несколько вариантов ответа из предложенных.
Задание закрытого типа на установление соответствия	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 - вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 - утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать буквы вариантов ответа (например, АБВГ)
Задание закрытого типа на установление последовательности	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы вариантов ответа в нужной последовательности без пробелов и знаков препинания (например, БВА)
Задание открытого типа на дополнение	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается недостающее дополнение. 2. Определить Выберите информации не хватает. 3. Внесение пропущенного слова. 4. Записать в ответ только дополнение.
Задание открытого типа с развернутым ответом	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи записать решение и ответ.
Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выполните указанные в задания действия
Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один ответ, наиболее верный. 4. Записать только букву выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа
Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько верных вариантов ответов. 4. Записать последовательно буквы выбранных вариантов без пробелов и знаков препинания (например, АБВ). 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор каждого из ответов

### Система оценивания заданий

Указания по оцениванию	Результат оценивания (баллы, полученные за выполнение задания / характеристика правильности ответа)
Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа считается верным, если правильно определен вариант ответа	За правильный вариант ответа начисляется 1 балл
Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа считается верным, если правильно определены все варианты ответа	За правильный вариант ответа начисляется 1 балл
Задание закрытого типа на установление соответствия считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)	Количество баллов определяется числом пар для сопоставления. За каждое правильно установленное соответствие начисляется 1 балл.
Задание закрытого типа на установление последовательности считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр	Максимальный балл определяется количеством элементов в последовательности. В случае ошибки в одном месте - снижение на один балл. За каждое правильно указанное место элемента в последовательности начисляется 1 балл.
Задание открытого типа на дополнение, где предоставляется предложение или фрагмент текста, в котором пропущено одно или несколько слов или фраз.	2 балла засчитывается, если студент вписал правильный ответ в соответствии с ключом. 1 балл может быть засчитан за близкий к

Задача состоит в том, чтобы заполнить пропуски, восстановив тем самым исходный смысл предложения.	правильному ответ, если он демонстрирует частичное понимание.
Задание открытого типа с развернутым ответом считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию и полноте	Максимальный балл - 4. Студент может получить 4 балла за полный и правильный ответ, логично изложенный и с корректной терминологией, или меньше за неполные или неточно сформулированные ответы. Полнота (1 балл), Правильность (1 балл), Логичность (1 балл), Терминология (1 балл).
Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа считается верным, если правильно указана цифра и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа	За правильный выбор ответа начисляется 1 балл. За качественное обоснование - еще 2-3 балла. Критерии оценивания обоснования должны быть четко определены (например, логичность, полнота, использование фактов). Неправильный выбор ответа - 0 баллов, даже если обоснование частично верное.
Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа и обоснованием выбора ответа считается верным, если правильно указана цифра и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа	За правильный выбор ответа начисляется 1 балл. За качественное обоснование - еще 2-3 балла. Критерии оценивания обоснования должны быть четко определены (например, логичность, полнота, использование фактов). Неправильный выбор ответа - 0 баллов, даже если обоснование частично верное.

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы												
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях																		
1.	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Что из перечисленного является основным элементом системы социально-трудовых отношений А) Работник Б) Работодатель В) Государство Г) Все вышеперечисленное	Г	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1												
2.	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Выберите функции выполняет государство в системе социально-трудовых отношений: А) Установление правил и норм регулирования трудовых отношений Б) Выступает как работодатель на государственных предприятиях В) Разрешение индивидуальных трудовых споров Г) Посредничество в коллективных трудовых спорах Д) Финансирование научных исследований в области машиностроения Е) Участие в деятельности профсоюзов	АБГ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	1												
3.	Установите правильное соответствие между видом социально-трудовых отношений и его характеристикой <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">Вид</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">Характеристика</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">А) Индивиду-</td> <td style="text-align: center;">1) Отношения</td> </tr> </table>	Вид	Характеристика	А) Индивиду-	1) Отношения	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 25%;">А)</td> <td style="width: 25%;">Б)</td> <td style="width: 25%;">В)</td> <td style="width: 25%;">Г)</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </table>	А)	Б)	В)	Г)	1	2	3	4	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	1
Вид	Характеристика																	
А) Индивиду-	1) Отношения																	
А)	Б)	В)	Г)															
1	2	3	4															

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;">альные трудовые отношения</td> <td style="width: 50%; padding: 5px;">между работником и работодателем, основанные на трудовом договоре.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Б) Коллективные трудовые отношения</td> <td style="padding: 5px;">2) Отношения, возникающие в процессе коллективных переговоров и заключения коллективных договоров.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">В) Партнерские отношения сторон</td> <td style="padding: 5px;">3) Взаимовыгодное сотрудничество сторон трудовых отношений для достижения общих целей.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Г) Социальное партнерство</td> <td style="padding: 5px;">4) Система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений</td> </tr> </table> <p style="margin-top: 5px;">Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 5px;"> <tr> <td style="width: 25%; text-align: center;">А)</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">Б)</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">В)</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">Г)</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	альные трудовые отношения	между работником и работодателем, основанные на трудовом договоре.	Б) Коллективные трудовые отношения	2) Отношения, возникающие в процессе коллективных переговоров и заключения коллективных договоров.	В) Партнерские отношения сторон	3) Взаимовыгодное сотрудничество сторон трудовых отношений для достижения общих целей.	Г) Социальное партнерство	4) Система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений	А)	Б)	В)	Г)									
альные трудовые отношения	между работником и работодателем, основанные на трудовом договоре.																					
Б) Коллективные трудовые отношения	2) Отношения, возникающие в процессе коллективных переговоров и заключения коллективных договоров.																					
В) Партнерские отношения сторон	3) Взаимовыгодное сотрудничество сторон трудовых отношений для достижения общих целей.																					
Г) Социальное партнерство	4) Система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений																					
А)	Б)	В)	Г)																			
4.	<p>Установите правильную последовательность этапов становления социально-трудовых отношений:</p> <p>А) Развитие трудового законодательства</p>	ГВБА	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	1																

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	Б) Появление первых форм организации работников для защиты своих интересов В) Формирование рыночных отношений и наемного труда Г) Зарождение примитивных форм организации труда Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа:					
5.	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Социально-трудовые отношения - это отношения между работниками, работодателями и их представителями, органами государственной власти и местного самоуправления, направленные на регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними ___.	отношений	Задание открытого типа на дополнение	2	2	1
6.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите основные факторы, влияющие на формирование и развитие системы социально-трудовых отношений в современной России.	(Примерный ответ: Экономические факторы, такие как уровень развития рыночных отношений, структура экономики, уровень безработицы и инфляции. Политические факторы, такие как политическая стабильность, роль государства в регулировании социально-трудовых отношений, развитие институтов гражданского общества. Социальные факторы, такие как уровень образования и квалификации работников, демографическая ситуация, культурные традиции и ценности.)	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
7.	Прочитайте текст задачи и решите ее. На предприятии планируется внедрение новой системы оплаты труда. Необходимо оценить потенциальное влияние этой системы на производительность труда. Выберите показатели необходимо проанализировать и Выберите методы использовать для прогнозирования изменений в производительности труда: Ответ запишите с точностью до целого (условно).	(Примерный ответ: Анализ текущей производительности труда, выявление ключевых факторов, влияющих на производительность. Применение методов статистического анализа для выявления взаимосвязей между системой оплаты труда и производительностью. Прогнозирование изме-	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
		нений с использованием моделей регрессионного анализа или экспертных оценок.)				
8.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выберите из форм социального партнерства ту, которая является наиболее эффективной для разрешения коллективных трудовых споров: А) Коллективные переговоры Б) Медиация В) Трудовой арбитраж Г) Забастовка Выбор ответа обоснуйте.	В (Трудовой арбитраж, т.к. решение арбитража является обязательным к исполнению обеими сторонами, что обеспечивает более надежное разрешение спора, чем добровольные формы, такие как переговоры или медиация.)	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	1
9.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выберите из перечисленных мер ту, которую можно отнести к мерам социальной защиты работников: А) Индексация заработной платы Б) Организация профессионального обучения В) Предоставление дополнительных отпусков Г) Увеличение продолжительности рабочего дня Д) Развитие системы социального страхования Выбор ответов обоснуйте.	АБВД (А – Индексация обеспечивает поддержание уровня жизни работников в условиях инфляции. Б – Профессиональное обучение повышает конкурентоспособность работников на рынке труда. В – Дополнительные отпуска обеспечивают возможности для отдыха и восстановления работников. Д – Социальное страхование защищает работников от рисков, связанных с потерей работы, болезнью и т.д.)	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	1
10.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Объясните взаимосвязь между социально-трудовыми отношениями и эффективностью деятельности организации:	(Взаимосвязь проявляется в том, что благоприятные социально-трудовые отношения способствуют повышению мотивации, вовлеченности и лояльности работников, что приводит к росту производительности труда, улучшению качества продукции и услуг, снижению текучести кадров и улучшению репутации организации. Неблагоприятные социально-трудовые отношения могут приводить к конфликтам, снижению	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																
		мотивации, ухудшению качества работы и другим негативным последствиям.)																				
11.	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Выберите из перечисленных показателей является одним из основных для оценки уровня жизни населения: А) Индекс потребительских цен Б) Объем промышленного производства В) Количество солнечных дней в году Г) Общий объем экспорта	А	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	2																
12.	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Выберите факторы влияют на качество жизни населения: А) Уровень доходов населения Б) Состояние окружающей среды В) Доступность образования и здравоохранения Г) Количество спортивных сооружений в городе Д) Уровень развития информационных технологий Е) Политическая стабильность	АБВ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	2																
13.	Установите правильное соответствие между видом бедности и его характеристикой. <table border="1" data-bbox="327 1265 710 2094"> <thead> <tr> <th>Вид бедности</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Абсолютная бедность</td> <td>1) Состояние, когда доходы человека не позволяют удовлетворить минимальные потребности в пище, одежде, жилье и других базовых благах.</td> </tr> <tr> <td>Б) Относительная бедность</td> <td>2) Состояние, когда доходы человека значительно ниже среднего уровня доходов в данном обществе.</td> </tr> <tr> <td>В) Субъективная бедность</td> <td>3) Чувство лишения, переживаемое человеком или семьей, когда они не могут позволить себе то,</td> </tr> </tbody> </table>	Вид бедности	Характеристика	А) Абсолютная бедность	1) Состояние, когда доходы человека не позволяют удовлетворить минимальные потребности в пище, одежде, жилье и других базовых благах.	Б) Относительная бедность	2) Состояние, когда доходы человека значительно ниже среднего уровня доходов в данном обществе.	В) Субъективная бедность	3) Чувство лишения, переживаемое человеком или семьей, когда они не могут позволить себе то,	<table border="1" data-bbox="734 1624 965 1691"> <thead> <tr> <th>А)</th> <th>Б)</th> <th>В)</th> <th>Г)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	А)	Б)	В)	Г)	1	2	3	4	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	2
Вид бедности	Характеристика																					
А) Абсолютная бедность	1) Состояние, когда доходы человека не позволяют удовлетворить минимальные потребности в пище, одежде, жилье и других базовых благах.																					
Б) Относительная бедность	2) Состояние, когда доходы человека значительно ниже среднего уровня доходов в данном обществе.																					
В) Субъективная бедность	3) Чувство лишения, переживаемое человеком или семьей, когда они не могут позволить себе то,																					
А)	Б)	В)	Г)																			
1	2	3	4																			

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы											
	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>что, по их мнению, является необходимым для достойной жизни.</td> </tr> <tr> <td>Г) Хроническая бедность</td> <td>4) Длительное состояние бедности, которое передается из поколения в поколение.</td> </tr> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <tr> <td>А)</td> <td>Б)</td> <td>В)</td> <td>Г)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		что, по их мнению, является необходимым для достойной жизни.	Г) Хроническая бедность	4) Длительное состояние бедности, которое передается из поколения в поколение.	А)	Б)	В)	Г)								
	что, по их мнению, является необходимым для достойной жизни.																
Г) Хроническая бедность	4) Длительное состояние бедности, которое передается из поколения в поколение.																
А)	Б)	В)	Г)														
14.	<p>Установите правильную последовательность этапов анализа уровня жизни населения в регионе:</p> <p>А) Оценка доступности социальных услуг  Б) Анализ доходов и расходов населения  В) Определение основных проблем и вызовов  Г) Сбор и обработка статистических данных</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	ГБАВ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	2											
15.	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Одним из важных показателей, характеризующих качество жизни, является __, который отражает среднюю продолжительность жизни населения.</p>	ожидаемая продолжительность жизни/средняя продолжительность жизни	Задание открытого типа на дополнение	2	2	2											
16.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите основные методы государственного регулирования уровня и качества жизни населения.</p>	(Примерный ответ: Прямое регулирование доходов (установление минимального размера оплаты труда, пенсий, пособий), регулирование цен на социально значимые товары и услуги, развитие системы социальной защиты, обеспечение доступности образования и здравоохранения, реализация программ по улучшению жилищных условий, охрана окружающей среды, поддержка малого и среднего бизнеса для создания новых	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	2											

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
		рабочих мест.)				
17.	Прочитайте текст задачи и решите ее. В регионе проживает 1 миллион человек. Из них за чертой бедности находятся 150 тысяч человек. Рассчитайте уровень бедности в регионе в процентах. Ответ запишите с точностью до десятых долей процента.	15%	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	2
18.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выберите из перечисленных факторов, тот который оказывает наибольшее влияние на младенческую смертность: А) Уровень образования родителей Б) Доступность квалифицированной медицинской помощи В) Климатические условия региона Г) Плотность населения Выбор ответа обоснуйте.	Б (Доступность квалифицированной медицинской помощи, так как своевременное и качественное медицинское обслуживание новорожденных и беременных женщин существенно снижает риск смерти младенцев.)	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	2
19.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выберите из перечисленных мер способствуют повышению уровня жизни населения: А) Увеличение налоговой нагрузки на малый бизнес Б) Развитие системы социального страхования В) Повышение минимального размера оплаты труда Г) Сокращение расходов на образование и здравоохранение Д) Создание новых рабочих мест	БВД(Б – Социальное страхование обеспечивает защиту граждан в трудных жизненных ситуациях. В – Повышение МРОТ увеличивает доходы наименее обеспеченных слоев населения. Д – Создание новых рабочих мест снижает уровень безработицы и повышает уровень доходов населения.)	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	2
20.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите взаимосвязь между уровнем экономического развития страны и качеством жизни ее населения.	(Взаимосвязь выражается в том, что более высокий уровень экономического развития страны обеспечивает больше возможностей для увеличения доходов населения, повышения доступности образования и здравоохранения, улучшения жилищных условий, охраны окружающей среды и развития социальной инфраструктуры. Это, в свою очередь, приводит к повышению качества жизни)	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																										
		населения.)																														
21.	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ Какая Международная организация занимается вопросами труда: А) Всемирный банк Б) Международный валютный фонд В) Международная организация труда (МОТ) Г) Всемирная торговая организация	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	3																										
22.	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Выберите элементы, которые включает в себя понятие "трудовой потенциал": А) Здоровье населения Б) Уровень образования и квалификации В) Количество природных ресурсов Г) Производственный опыт и навыки Д) Инфраструктура страны Е) Мотивация к труду	АБГЕ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	3																										
23.	Установите правильное соответствие между термином и его определением. <table border="1" data-bbox="327 1187 710 1960"> <thead> <tr> <th>Термин</th> <th>Определение</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Рабочая сила</td> <td>1) Часть населения, имеющая работу и получающая доход</td> </tr> <tr> <td>Б) Занятость</td> <td>2) Часть населения, не имеющая работы, но активно ее ищущая и готовая приступить к ней</td> </tr> <tr> <td>В) Безработица</td> <td>3) Население трудоспособного возраста, занятое в экономике или активно ищущее работу</td> </tr> <tr> <td>Г) Экономически активное население</td> <td>4) Население, обладающее необходимыми физическими и умственными способностями для работы</td> </tr> </tbody> </table> Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами: <table border="1" data-bbox="327 2016 710 2094"> <thead> <tr> <th>А)</th> <th>Б)</th> <th>В)</th> <th>Г)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Термин	Определение	А) Рабочая сила	1) Часть населения, имеющая работу и получающая доход	Б) Занятость	2) Часть населения, не имеющая работы, но активно ее ищущая и готовая приступить к ней	В) Безработица	3) Население трудоспособного возраста, занятое в экономике или активно ищущее работу	Г) Экономически активное население	4) Население, обладающее необходимыми физическими и умственными способностями для работы	А)	Б)	В)	Г)					<table border="1" data-bbox="734 1579 965 1646"> <thead> <tr> <th>А)</th> <th>Б)</th> <th>В)</th> <th>Г)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	А)	Б)	В)	Г)	4	1	2	3	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	3
Термин	Определение																															
А) Рабочая сила	1) Часть населения, имеющая работу и получающая доход																															
Б) Занятость	2) Часть населения, не имеющая работы, но активно ее ищущая и готовая приступить к ней																															
В) Безработица	3) Население трудоспособного возраста, занятое в экономике или активно ищущее работу																															
Г) Экономически активное население	4) Население, обладающее необходимыми физическими и умственными способностями для работы																															
А)	Б)	В)	Г)																													
А)	Б)	В)	Г)																													
4	1	2	3																													

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
24.	Установите правильную последовательность этапов процесса трудоустройства: А) Прохождение собеседования Б) Поиск вакансий В) Подготовка резюме Г) Получение предложения о работе Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа	ВБАГ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	3
25.	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Основным документом, регулирующим трудовые отношения на международном уровне, является ____ МОТ.	Конвенция	Задание открытого типа на дополнение	2	2	3
26.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Объясните, почему важна международная координация в сфере социально-трудовых отношений.	(Примерный ответ: Международная координация в сфере социально-трудовых отношений важна для обеспечения соблюдения прав работников во всем мире, предотвращения дискриминации и эксплуатации, а также для создания равных условий конкуренции на мировом рынке труда. Она также способствует обмену опытом и лучшими практиками в области управления трудовыми ресурсами.)	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	3
27.	Прочитайте текст задачи и решите ее. В стране численность экономически активного населения составляет 10 миллионов человек, а число безработных – 500 тысяч человек. Рассчитайте уровень безработицы в процентах. Ответ запишите с точностью до десятых долей процента.	5%	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	3
28.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Что из перечисленного является основной целью деятельности МОТ: А) Содействие развитию международной торговли Б) Обеспечение финансовой стабильности мировой экономики В) Улучшение условий труда и жизни работников во всем мире Г) Регулирование миграционных потоков Выбор ответа обоснуйте.	В (Улучшение условий труда и жизни работников во всем мире, поскольку МОТ разрабатывает международные трудовые стандарты, оказывает техническую помощь и содействует социальному диалогу для достижения этой цели).	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	3

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
29.	<p>Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выберите факторы, которые могут влиять на уровень занятости населения в стране:</p> <p>А) Технологический прогресс  Б) Демографическая ситуация  В) Государственная политика в сфере образования  Г) Зависит только от желания граждан  Д) Уровень развития здравоохранения</p>	<p>АБВД (А – Технологический прогресс может приводить к автоматизации рабочих мест и изменению структуры занятости. Б – Демографическая ситуация влияет на соотношение между трудоспособным населением и пенсионерами. В – Государственная политика в сфере образования влияет на качество трудовых ресурсов и их соответствие потребностям рынка труда. Д - Уровень развития здравоохранения влияет на трудоспособность населения.)</p>	<p>Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов</p>	2	2	3
30.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите роль профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений на международном уровне.</p>	<p>(Роль профсоюзов на международном уровне заключается в защите прав и интересов работников, ведении коллективных переговоров, оказании влияния на разработку международно-правовых актов в сфере труда, а также в осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства.)</p>	<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p>	2	2	3
31.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ.</p> <p>Основным документом, регулирующим социально-трудовые отношения на уровне организации является:</p> <p>А) Трудовой кодекс  Б) Коллективный договор  В) Устав организации  Г) Правила внутреннего трудового распорядка</p>	Б	<p>Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа</p>	1	1	4
32.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Выберите вопросы, которые могут быть включены в коллективный договор:</p> <p>А) Размер заработной платы  Б) Условия труда и отдыха  В) Порядок приема и увольнения работников  Г) Организационная структура компании</p>	АБД	<p>Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа</p>	1	1	4

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																
	Д) Социальные льготы и гарантии Е) Технологии производства																					
33.	<p>Установите правильное соответствие между термином и его определением.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Термин</th> <th>Определение</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Коллективный договор</td> <td>1) Система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.</td> </tr> <tr> <td>Б) Социальное партнерство</td> <td>2) Любые разногласия между работниками и работодателями по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.</td> </tr> <tr> <td>В) Трудовой спор</td> <td>3) Правовой акт, регулирующий</td> </tr> </tbody> </table>	Термин	Определение	А) Коллективный договор	1) Система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.	Б) Социальное партнерство	2) Любые разногласия между работниками и работодателями по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.	В) Трудовой спор	3) Правовой акт, регулирующий	<table border="1"> <thead> <tr> <th>А)</th> <th>Б)</th> <th>В)</th> <th>Г)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	А)	Б)	В)	Г)	3	1	2	4	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	4
Термин	Определение																					
А) Коллективный договор	1) Система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.																					
Б) Социальное партнерство	2) Любые разногласия между работниками и работодателями по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.																					
В) Трудовой спор	3) Правовой акт, регулирующий																					
А)	Б)	В)	Г)																			
3	1	2	4																			

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы											
	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>ющий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.</td> </tr> <tr> <td>Г) Переговоры</td> <td>4) Процесс взаимодействия между представителями работников и работодателей с целью достижения соглашения по вопросам, представляющим взаимный интерес.</td> </tr> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <tr> <td>А)</td> <td>Б)</td> <td>В)</td> <td>Г)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		ющий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.	Г) Переговоры	4) Процесс взаимодействия между представителями работников и работодателей с целью достижения соглашения по вопросам, представляющим взаимный интерес.	А)	Б)	В)	Г)								
	ющий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.																
Г) Переговоры	4) Процесс взаимодействия между представителями работников и работодателей с целью достижения соглашения по вопросам, представляющим взаимный интерес.																
А)	Б)	В)	Г)														
34.	<p>Установите правильную последовательность этапов заключения коллективного договора:</p> <p>А) Утверждение проекта коллективного договора  Б) Проведение переговоров  В) Разработка проекта коллективного договора  Г) Подписание коллективного договора</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	ВБАГ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	4											
35.	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Сторонами коллективного договора являются ____ и ____.</p>	Работники (в лице их представителя) и Работодатель (в лице его представителя)	Задание открытого типа на дополнение	2	2	4											
36.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Объясните, почему важен коллективный договор для работников и работодателей.</p>	(Коллективный договор важен для работников, так как обеспечивает защиту их прав и интересов, устанавливает более благоприятные условия труда, чем предусмотрено законодательством. Для работодателей он важен, так как способствует снижению социальной напряженности, повышению производительности труда и стабильности в ор-	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	4											

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
		ганизации.)				
37.	Прочитайте текст задачи и решите ее. В организации 150 работников, из которых 100 являются членами профсоюза. Для заключения коллективного договора необходимо, чтобы его поддержало более 50% работников или более половины членов профсоюза. Достаточно ли голосов членов профсоюза для утверждения договора: Ответ: да или нет.	Да	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	4
38.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Какова основная цель социального партнерства: А) Увеличение прибыли работодателя Б) Обеспечение социальной стабильности и согласование интересов работников и работодателей В) Поддержка деятельности профсоюзов Г) Контроль за соблюдением трудовой дисциплины Выбор ответа обоснуйте.	Б (Основной целью социального партнерства является обеспечение социальной стабильности и согласование интересов работников и работодателей, поскольку оно направлено на достижение компромисса и сотрудничества между ними.)	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	4
39.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выберите существующие формы социального партнерства: А) Коллективные переговоры Б) Консультации с работниками В) Участие работников в управлении организацией Г) Забастовки Д) Локальные нормативные акты	АБВ	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	4
40.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите последствия отсутствия коллективного договора в организации.	(Отсутствие коллективного договора в организации может привести к ухудшению условий труда, снижению мотивации работников, увеличению социальной напряженности, возникновению трудовых споров и конфликтов, а также снижению конкурентоспособности организации.)	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	4
41.	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Основным документом, регулирующим трудовые отношения между работником и работодателем является: А) Устав организации Б) Коллективный договор	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	5

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																										
	В) Трудовой договор Г) Правила внутреннего трудового распорядка																															
42.	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Выберите обязательные условия, которые должен содержать трудовой договор: А) Место работы Б) Размер оплаты труда В) Срок действия договора (если срочный) Г) Порядок премирования Д) Права и обязанности сторон Е) Порядок изменения трудового договора	АБВ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	5																										
43.	Установите правильное соответствие между видом трудового договора и его характеристикой <table border="1" data-bbox="328 857 708 1800"> <thead> <tr> <th>Вид</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Срочный трудовой договор</td> <td>1) Заключается на определенный период времени, но не более пяти лет.</td> </tr> <tr> <td>Б) Трудовой договор на неопределенный срок</td> <td>2) Не содержит указания на конкретный срок его действия.</td> </tr> <tr> <td>В) Трудовой договор с испытательным сроком</td> <td>3) Предполагает выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.</td> </tr> <tr> <td>Г) Трудовой договор по совместительству</td> <td>4) Предусматривает проверку соответствия работника поручаемой ему работе.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами</p> <table border="1" data-bbox="328 1854 708 1921"> <thead> <tr> <th>А)</th> <th>Б)</th> <th>В)</th> <th>Г)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Вид	Характеристика	А) Срочный трудовой договор	1) Заключается на определенный период времени, но не более пяти лет.	Б) Трудовой договор на неопределенный срок	2) Не содержит указания на конкретный срок его действия.	В) Трудовой договор с испытательным сроком	3) Предполагает выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.	Г) Трудовой договор по совместительству	4) Предусматривает проверку соответствия работника поручаемой ему работе.	А)	Б)	В)	Г)					<table border="1" data-bbox="737 1328 967 1395"> <thead> <tr> <th>А)</th> <th>Б)</th> <th>В)</th> <th>Г)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>4</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	А)	Б)	В)	Г)	1	2	4	3	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	5
Вид	Характеристика																															
А) Срочный трудовой договор	1) Заключается на определенный период времени, но не более пяти лет.																															
Б) Трудовой договор на неопределенный срок	2) Не содержит указания на конкретный срок его действия.																															
В) Трудовой договор с испытательным сроком	3) Предполагает выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.																															
Г) Трудовой договор по совместительству	4) Предусматривает проверку соответствия работника поручаемой ему работе.																															
А)	Б)	В)	Г)																													
А)	Б)	В)	Г)																													
1	2	4	3																													
44.	Установите правильную последовательность действий при заключении трудового договора: А) Подписание трудового договора Б) Ознакомление работника с	ВБАГ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	5																										

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	локальными нормативными актами В) Предъявление работником необходимых документов Г) Издание приказа о приеме на работу. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа					
45.	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Документ, в котором фиксируются основные права и обязанности работника и работодателя, называется ____.	Трудовой договор	Задание открытого типа на дополнение	2	2	5
46.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите, какие последствия может иметь отсутствие правильно оформленного трудового договора:	(Отсутствие правильно оформленного трудового договора может повлечь за собой административную ответственность для работодателя, невозможность защиты трудовых прав работника в случае возникновения споров, признание отношений трудовыми в судебном порядке и необходимость выплаты работнику всех причитающихся ему выплат.)	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	5
47.	Прочитайте текст задачи и решите ее. Работник принят на работу на должность менеджера по продажам с окладом 40 000 рублей в месяц. В трудовом договоре не указано место работы. Через месяц работник заявил, что хочет уволиться, так как не знает, где находится его рабочее место. Имеет ли право работник уволиться в таком случае: Ответ: Да или Нет	Да	Задание комбинированного типа: практикоориентированные задания	2	2	5
48.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Что из перечисленного не является обязательным условием трудового договора: А) Дата начала работы Б) Условия труда на рабочем месте В) Размер заработной платы Г) Порядок увольнения работника по собственному желанию. Выбор ответа обоснуйте.	Г (Порядок увольнения по собственному желанию регламентируется Трудовым кодексом РФ и не является обязательным условием трудового договора, хотя может быть конкретизирован в нем.)	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	5
49.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выберите документы, которые работник обязан предъявить при	АБВ	Задание комбинированного типа с выбором нескольких	2	2	5

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	<p>заключении трудового договора:            А) Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность            Б) Трудовая книжка (при наличии)            В) Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования            Г) Свидетельство о рождении            Д) Документы воинского учета (для военнообязанных)</p>		ответов и обоснованием выборов ответов			
50.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Поясните, в чем разница между трудовым договором и гражданско-правовым договором (например, договором подряда или оказания услуг):</p>	<p>(Трудовой договор предполагает подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, выполнение работы по определенной должности или профессии, получение заработной платы и иных выплат, предусмотренных трудовым законодательством. Гражданско-правовой договор предполагает выполнение определенного объема работ или оказание услуг, оплату результата работы, самостоятельность подрядчика или исполнителя в организации своей работы, отсутствие подчинения правилам трудового распорядка.)</p>	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	5

## **Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процессы формирования компетенций**

### **3.1 Характеристика процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

Оценивание знаний, умений, навыков и опыта деятельности проводятся на основе сведений, приводимых в матрице соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения.

Цель текущего контроля успеваемости по учебным дисциплинам в семестре – проверка приобретаемых обучающимися знаний, умений, навыков в контексте формирования установленных образовательной программой компетенций в течение семестра. Текущий контроль осуществляется через систему оценки преподавателем всех видов работ обучающихся, предусмотренных рабочей программой дисциплины и учебным планом.

### **3.2 Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины во время занятий (текущий контроль успеваемости)**

Критерии оценки тестовых заданий

Количество верных ответов:

86 – 100% - оценка «отлично» (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

71 – 85% ответов – оценка «хорошо» (полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности);

50 - 70% ответов – оценка «удовлетворительно» (обнаруживший знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения);

менее 50% ответов – оценка «неудовлетворительно» (имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий)

### **3.3. Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины на промежуточной аттестации**

Промежуточная аттестация результатов изучения дисциплины проводится в виде зачета или экзамена.

Основанием для определения оценки на зачете служит уровень освоения обучающимся материала и формирования компетенция, предусмотренных учебным планом.

Успеваемость на зачете определяется оценками: зачтено; не зачтено.

Оценка	Критерии оценивания	Балльно-рейтинговая оценка
«Зачтено»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на 51-100 % и показал хорошие знания изученного учебного материала, логично и последовательно изложил и полностью раскрыл смысл предлагаемого вопроса; продемонстрировал умение применить	51-100

	теоретические знания для решения практической задачи; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	
<b>«Не зачтено»</b>	Обучающийся освоил компетенции дисциплины менее чем на 51% и при ответе на предлагаемый вопрос выявились существенные пробелы в знаниях учебного материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение практической задачи; не в полном объеме выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	0- 50

Основанием для определения оценки на экзамене служит уровень освоения обучающимся учебного материала, умение решать практические задачи и формирования компетенция, предусмотренных учебным планом.

Успеваемость на экзамене определяется оценками: «отлично»; «хорошо»; «удовлетворительно»;

«не удовлетворительно».

Оценка «удовлетворительно» по дисциплине может выставляться и при неполной сформированности компетенций в ходе освоения отдельной учебной дисциплины, если их формирование предполагается продолжить на более поздних этапах обучения в ходе изучения других учебных дисциплин.

Оценка	Критерии оценивания	Балльно-рейтинговая оценка
<b>«Отлично»</b>	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 86-100 %, показал глубокие знания учебного материала, логично и последовательно изложил содержание ответов на вопросы билета; продемонстрировал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами и свободно выполнять экзаменационные задания; усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	86-100
<b>«Хорошо»</b>	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 61-85 %, показал глубокие знания учебного материала, логично и последовательно изложил содержание ответов на вопросы билета, но допустил несущественные неточности; продемонстрировал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами и выполнять экзаменационные задания; усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	61-85
<b>«Удовлетворительно»</b>	Обучающийся освоил компетенции дисциплины	51-60

	на всех этапах их формирования на 51-60 %, показал знания учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшего освоения учебных программ, но допустил погрешности в изложении ответов на вопросы билета и при выполнении экзаменационных заданий; ознакомился с основной литературой, рекомендованной программой; справился с контрольными заданиями, предусмотренными рабочей программой дисциплины	
<b>«Не удовлетворительно»</b>	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования менее чем на 51 %, обнаружил пробелы в знаниях учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении контрольных заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины	0-50