


МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий кафедрой
охраны труда и окружающей среды
(наименование кафедры полностью)


_____ Юшин В.В.
(подпись)

« 30 » 08 2024 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
для текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине

История науки о безопасности
(наименование дисциплины)

20.03.01 Техносферная безопасность
Безопасность жизнедеятельности в техносфере
(код и наименование ОПОП ВО)

Курск – 2024

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1.1 ВОПРОСЫ ДЛЯ УСТНОГО ОПРОСА

Тема 5 Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ

1. Каким образом функционирует системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования в Российской Федерации? Раскройте направление деятельности.

2. Какой уровень в системе содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования в Российской Федерации занимает центр трудоустройства выпускников ЮЗГУ?

3. Что включает в себя направление деятельности центра трудоустройства выпускников ЮЗГУ?

4. Какую информацию о выпускниках необходимо знать центру (службе) трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования?

5. Каким образом проводится мониторинг трудоустройства выпускников Минобрнауки РФ

Тема 6 Основные инструменты планирования карьеры и методы эффективного поиска работы

1. Какой тип карьеры является наиболее распространенным в выбранной профессии?

2. Какая карьера называется эффективной?

3. В чем уникальность роли коуча в планировании карьеры специалиста?

4. Чем различаются карьеры специалиста и руководителя? Охарактеризуйте их общую платформу.

5. Выразите свое отношение к распространенной точке зрения: «Карьера для мужчины является реализацией возможностей, а для женщины – преодолением препятствий?»

Тема 7 Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации

1. Что такое рынок труда? Какие сложности испытывают молодые специалисты на рынке труда?

2. Какие формы занятости относительно рынка труда существуют? Раскройте.

3. Что включает в себя понятие канал занятости выпускников?

4. Какие методы поиска работы вы знаете?

5. Какой, по вашему мнению, метод поиска работы является самым распространенным и почему?

Тема 9. Профессиональные стандарты

1. Что такое профессиональный стандарт?

2. Из каких структурных элементов состоит профессиональный стандарт?

3. Где применяются профессиональные стандарты?

4. Каким образом можно использовать профессиональный стандарт при планировании профессиональной карьеры?

5. Какие вы знаете принятые профессиональные стандарты в вашей профессиональной сфере?

Тема 10. Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда

1. Перечислите основные права и обязанности работодателя?

2. Что такое испытательный срок? Виды трудовых договоров?
3. Что такое классификатор?
4. Каким образом осуществляется классификация? Где применяются классификаторы?
5. Какие вы знаете классификаторы, используемые в системе занятости и трудоустройства?
6. Раскройте классификаторы ОКВЭД, ОКСО?
7. Раскройте объект классификации в справочнике ОКЗ?

Тема 11. Основы поиска работы в сети Интернет

1. Перечислите методы поиска работы?
2. В каких направлениях осуществляется поиск работы с помощью сети интернет?)
3. Перечислите 8 правил, которые помогают эффективно искать работу
4. На какие 2 типа подразделяются социальные сети в разрезе поиска работы?
5. Дайте определение кадровому агентству?

Тема 12. Организация временной занятости студентов и получения сквозных компетенций

1. Что такое временная занятость населения? Применимо ли это понятие к студентам и выпускникам?
2. Что собой представляет режим гибкого рабочего времени? Кто вправе работать в режиме гибкого рабочего времени?
3. Что такое гибкие навыки (soft-skills)? Приведите примеры данных навыков.
4. Каким образом осуществляется деятельность студенческих отрядов на территории Российской Федерации? Выделите основные направления их деятельности.
5. Что такое кросс-отраслевая и внутриотраслевая специализация? Дайте более подробную характеристику кросс-отраслевой специализации.

1.2 ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

№2 Задачи и подготовка специалиста в области техносферной безопасности.

1. Подготовка в ЮЗГУ бакалавров по направлению «Техносферная безопасность» направлена на формирование компетенций, соответствующих профессиональным стандартам
 - 1) «Специалист в области обращения с отходами»;
 - 2) «Специалист в области охраны труда»;
 - 3) «Специалист по противопожарной профилактике»;
 - 4) «Специалист по экологической безопасности (в промышленности)».
2. К видам профессиональной деятельности бакалавров по направлению «Техносферная безопасность» не относятся:
 - 1) проекторско-конструкторская;
 - 2) аналитическая;
 - 3) организационно-управленческая;
 - 4) сервисно-эксплуатационная;
 - 5) научно-исследовательская
3. Участие в проектных работах в составе коллектива в области создания средств обеспечения безопасности и защиты человека от негативных воздействий относится к _____ виду профессиональной деятельности бакалавра по направлению «Техносферная безопасность»

4. Комплексный анализ опасностей техносферы относится к _____ виду профессиональной деятельности бакалавра по направлению «Техносферная безопасность»

5. Обучение рабочих и служащих требованиям безопасности относится к _____ виду профессиональной деятельности бакалавра по направлению «Техносферная безопасность»

6. Выбор известных методов (систем) защиты человека и среды обитания, ликвидации ЧС применительно к конкретным условиям относится к _____ виду профессиональной деятельности бакалавра по направлению «Техносферная безопасность»

7. Определение зон повышенного техногенного риска относится к _____ виду профессиональной деятельности бакалавра по направлению «Техносферная безопасность»

8. Способность управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни относится к _____ компетенциям бакалавра по направлению «Техносферная безопасность»

9. Способность осуществлять профессиональную деятельность с учетом государственных требований в области обеспечения безопасности относится к _____ компетенциям бакалавра по направлению «Техносферная безопасность»

а) универсальным; б) общепрофессиональным; в) профессиональным; г) общекультурным; д) значимым

10. Способность обрабатывать поступающую информацию о состоянии охраны труда и обеспечивать снижение уровней профессиональных рисков относится к _____ компетенциям бакалавра по направлению «Техносферная безопасность»

11. Студенты направления подготовки Техносферная безопасность проходят следующие виды практик

- 1) учебная ознакомительная;
- 2) учебная проектно-конструкторская;
- 3) педагогическая;
- 4) производственная технологическая;
- 5) преддипломная практика

12. Подготовка бакалавров по направлению подготовки «Техносферная безопасность» включает изучение следующих блоков дисциплин

- 1) обязательная часть;
- 2) часть, формируемая участниками образовательных отношений;
- 3) профессиональная часть;
- 4) гуманитарная, социальная и экономическая часть;
- 5) математическая и естественнонаучная часть

13. Государственная итоговая аттестация бакалавров по направлению подготовки «Техносферная безопасность» включает в себя

- 1) защиту выпускной квалификационной работы;
- 2) сдачу государственного экзамена;
- 3) защиту отчетов по преддипломной практике;
- 4) публикацию результатов научно-исследовательской работы

№3 Исторические аспекты проблем охраны труда и окружающей среды.

1. Основным законодательным актом в области охраны труда является
 - 1) Об основах охраны труда в России;
 - 2) Трудовой кодекс РФ;
 - 3) Основы законодательства РФ об охране труда;
 - 4) Кодекс законов о труде

2. Каждое предприятие со штатом, превышающим _____ человек, обязано иметь службу охраны труда

3. На федеральном уровне основным органом, осуществляющим государственный экологический надзор, является
 - 1) Росприроднадзор;
 - 2) Ростехнадзор;
 - 3) Роспотребнадзор;
 - 4) Роспожнадзор

4. В Курской области основным органом, осуществляющим региональный экологический надзор, является
 - 1) Комитет природных ресурсов Курской области;
 - 2) Комитет лесного хозяйства;
 - 3) Департамент экологической безопасности;
 - 4) Комитет экологической безопасности

5. Основным законодательным актом в области охраны окружающей среды является
 - 1) Об охране окружающей среды;
 - 2) Об охране окружающей природной;
 - 3) Основы законодательства РФ об охране окружающей среды;
 - 4) Кодекс законов об охране окружающей среды

6. В дореволюционный период охрана окружающей среды в России осуществлялась по следующим направлениям:
 - 1) Создание заповедников;
 - 2) Охрана лесов;
 - 3) Охрана диких животных;
 - 4) Создание нормативов качества окружающей среды

8. Максимальная концентрация озона наблюдается на высоте _____ км
 - 1) от 20 до 25;
 - 2) от 10 до 15;
 - 3) от 30 до 35;
 - 4) от 45 до 50

9. *Заполните пропуск*
Озоновый слой образуется в результате воздействия _____
 - 1) ультрафиолетового излучения на углекислый газ;

- 2) ультрафиолетового излучения на газообразный кислород;
- 3) инфракрасного излучения на газообразный кислород;
- 4) инфракрасного излучения на углекислый газ

10. В состав фреонов не входит ...

- 1) фтор;
- 2) хлор;
- 3) углерод;
- 4) азот

№4 Исторические аспекты проблем пожарной безопасности

1. Организация тушения пожаров в Курской области и проведение аварийно-спасательных работ возложены

- 1) Противопожарную службу Курской области;
- 2) Аварийно-спасательная служба Курской области;
- 3) Государственная противопожарная служба;
- 4) Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору.

2. В Российской империи общество «Голубой крест»

- 1) оказывало поддержку пожарным пострадавшим при выполнении должностных обязанностей;
- 2) занималось охраной водных объектов;
- 3) занималось созданием заповедников;
- 4) оказывало поддержку работникам пострадавшим на производстве

3. Государственная противопожарная служба входит в состав

- 1) Министерства внутренних дел;
- 2) Министерства природных ресурсов;
- 3) Министерства обороны;
- 4) Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий.

4. Первое образовательное учреждение, готовившее пожарных, было создано в

- 1) Москве;
- 2) Санкт-Петербурге (Ленинграде);
- 3) Самаре;
- 4) Екатеринбурге.

5. Какие помещения являются пожароопасными

- 1) Помещения категорий В1-В4;
- 2) Помещения категории А и Б;
- 3) Помещения категории А;
- 4) Помещения категории Б.

6. К какой категории (ям) по пожарной и взрывопожарной опасности относятся помещения повышенной взрывопожароопасности?

- 1) Помещения категорий В1-В4;
- 2) Помещения категории А и Б;
- 3) Помещения категории А;
- 4) Помещения категории Б.

7. На каких объектах разрабатываются и вывешиваются на видных местах Планы эвакуации людей при пожаре?

- 1) На объектах с одновременным нахождением на этаже более 30 человек;
- 2) На объектах с массовым пребыванием людей, а также на объектах с рабочими местами на этаже для 10 и более человек;
- 3) На объектах с одновременным нахождением на этаже более 50 человек;
- 4) На объектах с одновременным нахождением на этаже более 100 человек.

8 Класс пожара А пожары твердых горючих веществ и материалов

- 1) Класс пожара С пожары газов
- 2) Класс пожара D пожары металлов
- 3) Класс пожара Е пожары горючих веществ и материалов электроустановок, находящихся под напряжением
- 4) Класс пожара F пожары ядерных материалов, радиоактивных отходов и радиоактивных веществ

9. Установите соответствие

Класс пожара А	пожары газов
Класс пожара С	пожары твердых горючих веществ и материалов
Класс пожара В	пожары жидкостей

10. Установите соответствие

Класс пожара D	пожары металлов
Класс пожара Е	пожары горючих веществ и материалов электроустановок, находящихся под напряжением
Класс пожара F	пожары ядерных материалов, радиоактивных отходов и радиоактивных веществ

Шкала оценивания: балльная.

Критерии оценивания:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале:

выполнено – 1 балл, **не выполнено** – 0 баллов.

Применяется следующая шкала перевода баллов в оценку по 5-балльной шкале:

8-10 баллов соответствуют оценке «отлично»;

6-7 баллов – оценке «хорошо»;

5 баллов – оценке «удовлетворительно»;

4 балла и менее – оценке «неудовлетворительно».

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

2.1 БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

1. Заполните пропуск

_____ не относится к парниковым газам

- 1) Метан;
- 2) Кислород;
- 3) Углекислый газ;
- 4) Озон

2. Основным последствием «парникового эффекта» является ...

- 1) уменьшение среднегодовой температуры воздуха на Земле;
- 2) увеличение среднегодовой температуры воздуха на Земле;
- 3) разрушение озонового слоя Земли;
- 4) уменьшение продуктивности фитоценозов

3. Основным источником антропогенных выбросов парниковых газов является ...

- 1) работа химических предприятий;
- 2) сжигание углеродсодержащего топлива;
- 3) работа атомных электростанций;
- 4) сельское хозяйство

4. 2-я Международная конференция по окружающей среде и развитию состоялась в городе

- 1) Стокгольм
- 2) Рио-де-Жанейро
- 3) Йоханнесбург
- 4) Москва

5. 3-я Международная конференция по окружающей среде и развитию состоялась в городе

- 1) Стокгольм
- 2) Рио-де-Жанейро
- 3) Йоханнесбург
- 4) Москва

6. 1-я Международная конференция по окружающей среде и развитию состоялась в

- 1) 1972 г.
- 2) 1982 г.
- 3) 1992 г.
- 4) 2002 г.

7. 2-я Международная конференция по окружающей среде и развитию состоялась в

- 1) 1972 г.
- 2) 1982 г.
- 3) 1992 г.
- 4) 2002 г.

8. 3-я Международная конференция по окружающей среде и развитию состоялась в

- 1) 1972 г.
- 2) 1982 г.
- 3) 1992 г.
- 4) 2002 г.

9. Способы поиска работы включают в себя:

- А) с помощью интернет-порталов
- Б) через знакомых
- В) с помощью гос. Комитетов занятости населения
- Г) все ответы верны

10. Какую цель преследует этап прохождения собеседования?

- А) получения прохождения собеседования

- Б) произвести выгодное впечатление на работодателя
- В) получения приглашения на вакантную должность
- Г) выбор из предложенных вакансий

11. Какой тип карьеры наиболее характерен для японских организаций?

- А) специализированная;
- Б) неспециализированная;
- В) межорганизационная;
- Г) скрытая;
- Д) внеорганизационная

12. Карьера это:

- А) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
- Б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
- В) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти;
- Г) осознанное регулярное перемещение работника с одной должности на другую;
- Д) потенциальная возможность занятия вакантной должности

13. Когда начинается процесс управления деловой карьерой?

- А) при приеме на работу;
- Б) после первого года работы;
- В) после адаптации работника;
- Г) после достижения работником высшего уровня компетенции;
- Д) после смены нескольких должностей в организации

14. На какие два основных вида ученые разделяют деловую карьеру в зависимости от места ее развития?

- А) бизнес-карьера, домашняя карьера;
- Б) социальная, политическая;
- В) внутриорганизационная, межорганизационная;
- Г) вертикальная, горизонтальная;
- Д) сплошная, выборочная

15. Планирование карьеры осуществляется прежде всего с целью:

- А) избежания ошибок при замещении вакансий;
- Б) упрощения процедуры подбора персонала;
- В) создания благоприятного психологического климата;
- Г) повышения мотивации и закрепления работников;
- Д) по требованию законодательства

16. При каком типе карьеры конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию в стенах одной организации?

- А) межорганизационная;
- Б) политическая;
- В) внутриорганизационная;
- Г) ступенчатая;
- Д) смешанная

17. При реализации какой организационной стратегии имеются очень большие возможности для профессионального развития, но проводится жесткий отбор претендентов для этого развития:

- А) предпринимательской;
- Б) динамического роста;
- В) прибыльности;
- Г) ликвидационной;
- Д) циклической

18. Стадии профессиональной карьеры каждый сотрудник может пройти:

- А) последовательно, работая в различных организациях;
- Б) работая всю жизнь в одной организации;
- В) не работая вообще;
- Г) ответы «б» и «в»;
- Д) ответы «а» и «б»

19. Центростремительная карьера:

- А) движение к руководству организации;
- Б) повышение квалификации;
- В) чередование вертикального и горизонтального роста;
- Г) снижение потенциала сотрудника;
- Д) снижение уровня квалификации сотрудника

20. Что такое специализированная карьера?

- А) когда работник в рамках одной профессии проходит различные стадии карьеры;
- Б) когда сотрудник работает на различных должностях в разных организациях;
- В) когда сотрудник работает на различных должностях в одной организации;
- Г) когда сотрудник владеет несколькими специальностями и постоянно использует на практике эти знания;
- Д) это карьера в государственных учреждениях

21. Стадии профессиональной карьеры каждый сотрудник может пройти

- А) последовательно, работая в различных организациях;
- Б) работая всю жизнь в одной организации;
- В) не работая вообще;
- Г) ответы «б» и «в»;
- Д) ответы «а» и «б»

22. Выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, формального закрепления в организационной структуре, например выполнение роли руководителя временной целевой группы, есть проявление внутриорганизационной карьеры:

- А) горизонтального типа;
- Б) вертикального типа;
- В) центростремительного типа;
- Г) спонтанного типа;
- Д) планомерного типа

23. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:

- А) горизонтального типа;
- Б) вертикального типа;

- В) центростремительного типа;
- Г) межорганизационного типа;
- Д) ступенчатого типа

24. Выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, формального закрепления в организационной структуре, например выполнение роли руководителя временной целевой группы, есть проявление внутриорганизационной карьеры:

- А) горизонтального типа;
- Б) вертикального типа;
- В) центростремительного типа;
- Г) потенциального типа;
- Д) ступенчатого типа

25. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:

- А) горизонтального типа;
- Б) вертикального типа;
- В) центростремительного типа;
- Г) потенциального типа;
- Д) ступенчатого типа

26. Источниками формирования резерва кадров являются:

- А) неквалифицированные работники;
- Б) сотрудники предпенсионного возраста;
- В) руководители нижнего звена;
- Г) руководители высшего звена;
- Д) сотрудники пенсионного возраста

27. Источники формирования резерва кадров?

- А) бывшие работники предприятия;
- Б) заместители руководителей;
- В) неквалифицированные специалисты;
- Г) сотрудники предпенсионного возраста;
- Д) сотрудники пенсионного возраста

28. Как называют совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в организации?

- А) система служебно-профессионального продвижения;
- Б) система стимулирования и мотивации;
- В) система стратегического планирования и прогнозирования;
- Г) система маркетинговых исследований;
- Д) система поддержки кадрового состава

29. Какая карьера характеризуется тем, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии карьеры, которые он может пройти последовательно как в одной, так и в различных организациях, но в рамках профессии и одной области деятельности, в которой он специализируется?

- А) неспециализированная;
- Б) внутриорганизационная;
- В) специализированная;
- Г) горизонтальная;

Д) центростремительная

30. Какие два вида служебно-профессионального продвижения (карьеры) различают с точки зрения практики управления организацией?

- А) вертикальное, ступенчатое;
- Б) продвижение руководителя и продвижение специалиста;
- В) постепенное, центростремительное;
- Г) внутреннее и внешнее;
- Д) специальное и специализированное

31. Какой из элементов не может служить источником формирования резерва кадров?

- А) квалифицированные специалисты;
- Б) дипломированные специалисты, занятые на производстве в качестве рабочих;
- В) руководители низового уровня;
- Г) заместители руководителей подразделений;
- Д) любые работники данного предприятия

32. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

- А) до начала профессиональной деятельности;
- Б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
- В) во время адаптации в коллективе;
- Г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
- Д) после признания важности труда

32. В чем заключается цель стимулирования персонала?

- А) побудить человека избегать конфликтов;
- Б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
- В) побудить человека не превышать своих полномочий;
- Г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
- Д) обеспечить человеку достойный уровень жизни

33. Вероятность увольнения по собственному желанию выше

- А) у недавно нанятых на работу сотрудников
- Б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
- В) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
- Г) у сотрудников, длительное время работающих в организации;
- Д) не зависит от стажа работы в организации

34. Для увеличения эффективности труда необходимо:

- А) четко формулировать цель работы;
- Б) давать общее представление о необходимых результатах;
- В) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
- Г) своевременно стимулировать работников;
- Д) все вместе

35. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом:

- А) высказать свою оценку в СМИ фирмы;
- Б) высказать свою оценку сотруднику публично;
- В) вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры;
- Г) высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остано-

виться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании;
Д) возможны варианты а) и б)

36. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:

- А) за достижение плановых показателей;
- Б) за перевыполнение плана;
- В) за выдающиеся заслуги;
- Г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;
- Д) ответы а) и в)

37. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:

- А) постоянному увеличению эффективности его работы;
- Б) временному увеличению эффективности его работы;
- В) постоянному уменьшению эффективности его работы;
- Г) временному уменьшению эффективности его работы;
- Д) снижению мотивации работника

38. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:

- А) в уважении;
- Б) в самореализации;
- В) в безопасности;
- Г) в стремлении к власти;
- Д) в стремлении к независимости

39. К добровольным социальным льготам относятся

- А) обязательное медицинское страхование;
- Б) оплата больничных листов;
- В) обязательное пенсионное страхование;
- Г) оплата питания;
- Д) все перечисленные льготы являются добровольными

40. Какие основные формы стимулов выделяют?

- А) принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение;
- Б) моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование;
- В) стимул, мотив, потребность, нужда;
- Г) похвала, просьба, убеждение;
- Д) зарплата, премия, подарки

41. Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?

- А) интересная работа;
- Б) продвижение по службе;
- В) уровень заработной платы;
- Г) стаж работы;
- Д) условия труда

42. Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа

- А) предъявляющая завышенные требования к возможностям работника;
- Б) требующая от сотрудника значительных усилий;
- В) не требующая от сотрудника значительных усилий;

- Г) не оплачиваемая в полном объеме;
- Д) оплачиваемая ниже, чем предыдущая работа

43. Основными формами оплаты труда являются:

- А) повременная и сдельная;
- Б) заработная плата и прибыль;
- В) тарификация и индексация;
- Г) фиксированная и плавающая;
- Д) окладная и тарифная

44. Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам:

- А) увеличивает трудовую мотивацию персонала компании;
- Б) уменьшает трудовую мотивацию персонала компании;
- В) не влияет на трудовую мотивацию персонала компании;
- Г) укрепляет чувство справедливости у работников;
- Д) является рациональным и отражает принципы процессуальных теорий мотивации

45. Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами:

- А) моральным и материальным поощрением;
- Б) угрозой увольнения и снижения заработной платы;
- В) убеждением и участием;
- Г) администрированием и приказами;
- Д) манипулированием и просьбами

46. Под обогащением труда обычно понимают:

- А) увеличение размера вознаграждения;
- Б) увеличение количества выполняемых функций;
- В) возможности карьерного роста;
- Г) автоматизация труда;
- Д) возможность невыполнения функциональных обязанностей

47. Под термином "мотивация" понимают:

- А) поведение человека, направленное на достижение определенной цели;
- Б) совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека;
- В) выбираемые человеком цели и средства их достижения;
- Г) реакция человека на любые психологические воздействия;
- Д) смысл трудовой деятельности

48. Понятие "абсентизм" используют для обозначения:

- А) текучести кадров;
- Б) преданности организации;
- В) процесса отторжения работы;
- Г) жизнь во благо других людей;
- Д) быстрого роста профессионализма

49. Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит к:

- А) увеличению эффективности его труда;
- Б) уменьшению эффективности его труда;
- В) увеличению потребности в обучении;
- Г) снижению степени конфликтности личности;
- Д) росту преданности организации

50. При сообщении о необходимости уменьшения размеров вознаграждения желатель-но
- А) проявить жесткость, чтобы отсечь ненужные возражения;
 - Б) честно объяснить причины принимаемых мер;
 - В) пообещать компенсацию в дальнейшем, даже если знаете, что для этого не будет средств, чтобы настроить сотрудников на работу;
 - Г) внушить работнику, что большего он не заслуживает;
 - Д) подчиненным ничего объяснять не следует
51. Резкое увеличение количества случаев мелкого воровства, самовольного сокраще-ния рабочего дня и других аналогичных проявлений (при сохранении кадрового соста-ва) обычно могут быть устранены путем:
- А) увеличения воспринимаемой справедливости системы вознаграждений;
 - Б) усиления контроля и дисциплинарных мер;
 - В) замены части менеджеров среднего звена;
 - Г) повышения привлекательности работы;
 - Д) улучшения условий труда
52. С точки зрения мотивирования сотрудников основная задача организации корпора-тивных праздников состоит в том, чтобы:
- А) привнести в работу радость;
 - Б) продемонстрировать уважение руководства к сотрудникам;
 - В) компенсировать невысокий уровень оплаты труда в компании;
 - Г) все вместе;
 - Д) все неверно
53. Свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение своих целей, реализацию своих интересов – это:
- А) стимулы;
 - Б) мотивы;
 - В) мотивационная деятельность;
 - Г) потребности;
 - Д) цели
54. Сдельная форма оплаты труда используется в случаях, когда:
- А) цикл работы слишком длинный;
 - Б) в работе постоянно происходят изменения;
 - В) процесс производства не контролируется человеком;
 - Г) работу можно легко измерить и она увязана с конкретными исполнителями;
 - Д) работу сложно измерить и она не увязана с конкретными исполнителями
55. Сила мотива определяется:
- А) степенью актуальности той или иной потребности для работника;
 - Б) направленностью потребности;
 - В) степенью уверенности в собственных силах;
 - Г) характером человека;
 - Д) степенью изменчивости потребностей
56. Такие недостатки условий работы, как теснота, шум, недостаточность освещения и др.
- А) уменьшают удовлетворенность работой;
 - Б) увеличивают неудовлетворенность работой;

- В) не влияют на удовлетворенность и неудовлетворенность работой;
- Г) мотивируют работника;
- Д) позволяют работнику удовлетворить потребность в уважении

57. Чем не характеризуется место человека в экономических отношениях?

- А) его положением в отношениях собственности;
- Б) его участием в бизнесе и предпринимательстве;
- В) его проблемами в личной жизни;
- Г) его ролью в процессе труда.

58. Место человека в экономических отношениях в первую очередь характеризует

- А) его роль в процессе труда
- Б) его положение в отношениях собственности
- В) его участие в бизнесе
- Г) все ответы верны

59. Важнейшая экономическая роль человека – это

- А) его участие в бизнесе;
- Б) его положение в обществе;
- В) его участие в процессе труда;
- Г) его положение в отношениях распределения произведенного в обществе продукта.

60. Структурные составляющие в системе социально-трудовых отношений (СТО) (уберите неправильный ответ)

- А) субъекты и уровни СТО
- Б) предметы СТО и их структура
- В) принципы и типы СТО
- Г) объекты СТО

61. Кто может быть субъектом социально-трудовых отношений?

- А) организация
- Б) юридическое лицо
- В) индивидуум
- Г) нет верного ответа

62. В каких отношениях предпринимательская деятельность становится одной из важных форм участников человека?

- А) политических
- Б) экономических
- В) социальных
- Г) психологических

63. Человек является участником отношений

- А) распределения и потребления
- Б) распределения и продвижения
- В) потребления и продвижения
- Г) нет верного ответа

64. Сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу называется

- А) рынок
- Б) бизнес
- В) труд

Г) рынок труда

65. Какие характеристики трудовой деятельности человека не являются объективными:

- А) профессионализм;
- Б) производительность;
- В) эффективность;
- Г) место в системе общественного разделения труда.

66. Оценка трудовой деятельности определяется степенью соответствия

- А) трудовой дисциплины
- Б) квалификации
- В) договорной дисциплины
- Г) все ответы верны

67. Социально-трудовые отношения – это

- А) отношения между трудом и обществом;
- Б) взаимозависимость субъектов в процессе труда;
- В) взаимодействие субъектов в процессе труда;
- Г) взаимозависимость и взаимодействие субъектов в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.

68. Что не является структурной составляющей в системе социально-трудовых отношений?

- А) разделение труда;
- Б) субъекты и уровни социально-трудовых отношений;
- В) принципы и типы социально-трудовых отношений;
- Г) предметы социально-трудовых отношений.

69. Наемный работник является

- А) объектом социально-трудовых отношений;
- Б) субъектом социально-трудовых отношений;
- В) предметом социально-трудовых отношений.

70. Предельным случаем обострения социально-трудовых отношений называется

- А) патернализм
- Б) дискриминация
- В) конфликт
- Г) субсидиарность

71. Предложение труда напрямую зависит от

- А) уровня оплаты труда
- Б) конкурентоспособности фирмы
- В) престижа фирмы
- Г) характера работ

72. Человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или нескольких лиц, называется:

- А) государство;
- Б) работодатель;
- В) наемный работник;
- Г) бизнесмен.

73. Социально-трудовые отношения могут иметь следующие уровни

- А) индивидуальный
- Б) групповой
- В) смешанный
- Г) все ответы верны

74. Какой уровень не могут иметь социально-трудовые отношения?

- А) простой;
- Б) групповой;
- В) смешанный;
- Г) индивидуальный.

75. Какой уровень описывает взаимосвязь между работником и государством, работодателем и государством?

- А) простой;
- Б) групповой;
- В) смешанный;
- Г) индивидуальный.

76. Какой уровень описывает взаимосвязь между работником и работником, работником и работодателем?

- А) простой;
- Б) групповой;
- В) смешанный;
- Г) индивидуальный.

77. Какой уровень описывает взаимосвязь между объединениями работников?

- А) простой;
- Б) групповой;
- В) смешанный;
- Г) индивидуальный.

78. Какой блок не является предметом в социально-трудовых отношениях?

- А) социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда;
- Б) социально-трудовые отношения безработицы;
- В) социально-трудовые отношения занятости;
- Г) социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд.

79. Довлеющая роль государства в социально-трудовых отношениях формирует тип социально-трудовых отношений, называемый:

- А) солидарность;
- Б) патернализм;
- В) социальное партнерство;
- Г) субсидиарность;

80. Тип отношений, выработанный человечеством в процессе его развития, предполагает совместную ответственность людей:

- А) солидарность;

- Б) патернализм;
- В) социальное партнерство;
- Г) субсидиарность;

81.Согласование важнейших социально-трудовых интересов между работодателями и работниками на основе сотрудничества формирует тип, называемый:

- А) солидарность;
- Б) патернализм;
- В) социальное партнерство;
- Г) субсидиарность;

82.После заключения трудового договора у работника появляется право на:

- А) ежегодный оплачиваемый отпуск
- Б) оплачиваемый больничный лист
- В) своевременную и в полном объеме выплату з\п
- Г) все ответы верны

83.Гарантии молодым специалистам включают в себя:

- А) оказание материальной помощи на обустройство по месту жительства
- Б) содействие в решении жилищных вопросов
- В) установление надбавок стимулирующего характера
- Г) все ответы верны

84.Какие документы должен предъявить работник при приеме на работу?

- А) паспорт
- Б) трудовая книжка
- В) документ об образовании
- Г) все ответы верны

85.Каким документом регламентируется процедура оформления на работу?

- А) Конституцией РФ
- Б) Трудовым кодексом РФ
- В) Законом «о правах потребителей»
- Г) Уставом предприятия

86.Какой из классификаторов служит для регламентации принятых в РФ специальностей по образованию?

- А) ОКВЭД
- Б) ОКСО
- В) ОКЗ
- Г) ОКУД

87.Какой классификатор используется для классификации и кодирования видов экономической деятельности?

- А) ОКПДТР
- Б) ОКПО
- В) ОКВЭД
- Г) ОКУД

88.Профессиональный стандарт это....

- А) нормативный документ, который закрепляет требования и квалификации работника в целях осуществления его профессиональной деятельности

- Б) документ, который закрепляет организацию обучения и аттестацию работников
- В) документ, закрепляющий тарификацию работ и присвоения работникам тарифных разрядов
- Г) должностная инструкция

89. Из каких структурных элементов состоит профстандарт?

- А) наименование профессии
- Б) квалификационный уровень работника
- В) перечень умений и навыков, которыми должен обладать работник
- Г) все ответы верны

90. Стажировка это возможность.....

- А) приобретения профессионального опыта
- Б) быть зачисленным в кадровый резерв
- В) официальное трудоустройство претендента
- Г) все ответы верны

91. Карьера это....

- А) процесс профессионального роста человека
- Б) система общественного труда
- В) процесс труда
- Г) отношения между предпринимателями

92. С помощью какого документа происходит заочная встреча человека, ищущего работу с работодателем?

- А) эссе
- Б) резюме
- В) рассказ
- Г) сопроводительное письмо

93. ЭССЭ это...

- А) выражение, индивидуальные впечатления и соображения автора по конкретному поводу или предмету
- Б) заочное представление соискателя на вакантную должность
- В) повествование о чем либо, о ком либо
- Г) поясняющее, дополняющее, служебное письмо к прилагающимся документам при поступлении на работу

94. Резюме это....

- А) выражение, индивидуальные впечатления и соображения автора по конкретному поводу или предмету
- Б) заочное представление соискателя на вакантную должность
- В) повествование о чем либо, о ком либо
- Г) поясняющее, дополняющее, служебное письмо к прилагающимся документам при поступлении на работу

95. Сопроводительное письмо это...

- А) выражение, индивидуальные впечатления и соображения автора по конкретному поводу или предмету
- Б) заочное представление соискателя на вакантную должность
- В) повествование о чем либо, о ком либо
- Г) поясняющее, дополняющее, служебное письмо к прилагающимся документам при

поступлении на работу

96. Рассказ это...

- А) выражение, индивидуальные впечатления и соображения автора по конкретному поводу или предмету
- Б) заочное представление соискателя на вакантную должность
- В) повествование о чем либо, о ком либо
- Г) поясняющее, дополняющее, служебное письмо к прилагающимся документам при поступлении на работу

97. Цель резюме:

- А) привлечь к себе внимание
- Б) произвести благоприятное впечатление
- В) побудить пригласить на личную встречу
- Г) все вышеперечисленное

98. Каким документом чаще всего сопровождается резюме?

- А) письмом
- Б) сопроводительным письмом
- В) рассказом о себе
- Г) никаким другим документом

99. Основной документ, регулирующий взаимоотношения работника и работодателя....

- А) ТК РФ
- Б) ГК РФ
- В) УК РФ
- Г) УПК РФ

100. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора...

- А) 14 лет
- Б) 15 лет
- В) 16 лет
- Г) 18 лет

Шкала оценивания результатов тестирования: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 баллов (установлено положением П 02.016).

Максимальный балл за тестирование представляет собой разность двух чисел: максимального балла по промежуточной аттестации для данной формы обучения (36 или 60) и максимального балла за решение компетентностно-ориентированной задачи (6).

Балл, полученный обучающимся за тестирование, суммируется с баллом, выставленным ему за решение компетентностно-ориентированной задачи.

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по 5-балльной шкале.

Сумма баллов по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
100-85	Отлично
84-70	Хорошо
69-50	Удовлетворительно
49 и менее	неудовлетворительно

Критерии оценивания результатов тестирования:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – **2 балла**, не выполнено – **0 баллов**.

2.2 КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАЧИ

1. Проведите классификацию типов карьеры, заполнив соответствующие графы таблице 2.1.:

Таблица 2.1 - Классификация видов карьеры

Классификационные признаки	Виды карьеры по соответствующему - признаку
1. По отношению к организации:	
2. По отношению к месту в организационной иерархии:	
3. По признаку профессии, специальности:	
4. По признаку времени пребывания на каждой ступени:	

2. Опишите, заполнив соответствующие графы таблицы, период и основные характеристики каждого из этапов карьеры.

Таблица 2.2 - Этапы карьеры

Этап	Основные характеристики этапа
1.Предварительный	
2. Становление	
3.Продвижения	
4. Сохранения	

3. Изобразите в таблице конфигурацию видов карьеры и напишите комментарии.

Таблица 2.3 - Конфигурации карьеры

Наименование конфигурации карьеры	Рисунок, комментарии и примеры к нему

Целевая карьера	
Монотонная карьера	
Спиральная карьера	
Стабилизационная карьера	
Затухающая карьера	

4. Произведите отбор профессиональных стандартов и проектов профессиональных стандартов, прошедших стадию общественного обсуждения, раскрывающих характеристики квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности с использованием информационных ресурсов Минтруда РФ (<http://profstandart.rosmintrud.ru>).

5. Диапазон изменения квалификационных уровней профессий и требования к практическому опыту на начальном уровне, предъявляемые профессиональными стандартами, представьте в таблице 5.1 с указанием точных формулировок, взятых из стандартов/проектов стандартов.

6. Представьте зависимость квалификационных уровней и возможных занимаемых должностей в Вашей сфере деятельности от образовательных траекторий, без учета повышения квалификации и профессиональной подготовки, в виде таблицы 6.1.

Таблица 5.1 - Диапазон изменения квалификационных уровней по направлению деятельности

№	Профессия	Группа занятий	Возможные наименования должностей	Требования к образованию и обучению	Квалификационные уровни	Требования к практическому опыту работы на начальном уровне
1			1			
			2			
			3			
			и т.д.			
2			1			
			2			
			3			
			и т.д.			
3			1			
			2			
			3			
			и т.д.			

Таблица 6.1 - Матрица зависимости квалификационных уровней специалиста от образования (на примере сферы профессиональной деятельности менеджера по управлению персоналом)

		Профессия					Профессия					Профессия																					
		Название должности	Название должности	Название должности	Название должности	Название должности	Название должности	Название должности	Название должности	Название должности	Название должности	Название должности	Название должности	Название должности	Название должности																		
Год обучения	6	Образовательная траектория																															
																	5	Аспирантура															
																		Магистр															
																	4	Дипломированный специалист															
																		Бакалавр															
																	2	Среднее профессиональное образование															
																		1															
																			Среднее образование														

