

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гарант Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 04.10.2023 11:28:05
Уникальный программный ключ:
7708e7a47e66a8ee02711b298d7e78bd1e40bf88

Приложение
к рабочей программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

История трудовых отношений

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами
(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации: (очная) *зачет, 4 семестр*(заочная *2 семестр*)

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ПК-19: владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр 4 очная, семестр 2 заочная)
ПК-19: владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Обучающийся знает: технологию получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала инновационные подходы к сбору информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала	Вопросы (1-19)
	Обучающийся умеет: ориентироваться в сложностях, связанных с анализом рынка труда при формировании кадровой политики; ориентироваться в сложностях получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; ориентироваться в сложностях, связанных с реализацией различных методов сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	Задания (1-68)
	Обучающийся владеет: готовностью использовать инновационные подходы к сбору информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала способностью использовать основные методы сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	Задания (1-3)

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
<p>ПК-19: владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>	<p>Обучающийся знает: технологию получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала инновационные подходы к сбору информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала</p>
<p>Примерные задания:</p> <p>1.Труд - это</p> <p>а) сознательная деятельность человека по удовлетворению своих потребностей;</p> <p>б) наказание богом человека за первородный грех;</p> <p>в) подневольная, вынужденная работа;</p> <p>г) потребность здорового организма в физической разрядке.</p> <p>2.Мотивация труда – это:</p> <p>а) система действий по активизации трудовой деятельности работников организации, для достижения целей организации.</p> <p>б) желание угодить начальству;</p> <p>г) получить удовольствие в трудовой деятельности.</p> <p>3.Первое историческое разделение труда произошло между:</p> <p>а) между женщинами и мужчинами;</p> <p>б) между земледельцами и скотоводами;</p> <p>в) между богатыми и бедными;</p> <p>г) между охотниками и рыбаками.</p> <p>4.Выделение умственного и управленческого труда произошло потому, что</p> <p>а) появилась необходимость много думать;</p> <p>б) появился прибавочный продукт, который стал предпосылкой отделения умственного и управленческого труда;</p> <p>в) труд приобрёл коллективный характер;</p> <p>г) произошло вмешательство в жизнь людей божественных сил.</p> <p>5.Развитие общественного разделения труда было связано:</p>	

- а) с ростом производительности и продуктивности труда;
- б) усложнением различных видов труда;
- в) невозможностью производства избыточного продукта;
- г) ограничением обмена.

6. Становление ремесла как самостоятельного вида деятельности произошло в результате:

- а) усложнения ремесленного труда;
- б) производства избыточного продукта;
- в) развития обмена;
- г) верны все ответы.

7. Необходимым условием формирования капиталистических отношений является:

- а) формирование крупной частной земельной собственности;
- б) цеховая организация ремесла;
- в) первоначальное накопление капитала;
- г) сохранение собственности мелкотоварного производителя на средства производства.

8. Основные тенденции социально-экономического развития СССР в 1964-1985 гг.:

- а) острый дефицит товаров народного потребления;
- б) остаточный принцип финансирования социальной сферы;
- в) приоритетное развитие отраслей ВПК;
- г) переход к интенсивным методам хозяйствования;

9. Сущность «перестройки» периода М.С. Горбачева можно охарактеризовать как

- а) смену моделей общественного развития;
- б) переход к рынку;
- в) переход на тупиковый путь развития страны с кратковременным подъемом в некоторых отраслях производства.
- г) демократизация политической жизни.

10. Цели экономической реформы РФ 1992 г.:

- а) усиление государственного регулирования экономики;
- б) либерализация цен; в) создание класса собственников;
- г) ослабление государственного регулирования экономики.

11. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 года впервые в России признал право работодателя и работников ...

- а) не соблюдать законодательство о труде;
- б) самостоятельно определять содержание коллективного договора;
- в) право не ходить на работу;
- г) право не платить за работу.

12. Организационно – правовая сторона возникновения трудовых отношений изложена в документе:

- а) Трудовой Кодекс РФ
- б) Гражданский Кодекс РФ

13. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании

- а) трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Т К РФ.
- б) на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.
- в) оба ответа верны

14. Основоположники трудовой теории стоимости

- а) Аристотель
- б) А.Смит
- в) Д. Риккардо
- г) К. Маркс

15. Рабочая сила как товар обладает
- потребительной стоимостью
 - меновой стоимостью
 - социально – демографическими характеристиками.
16. В какой характеристике товара отражается особенность человеческого труда « конкретный труд» А) меновая стоимость
- потребительная стоимость (полезность)
17. В какой характеристике товара отражается особенность человеческого труда « абстрактный труд» а) меновая стоимость
- потребительная стоимость (полезность)
18. Трудовые отношения – это двухсторонние отношения между работником и работодателем, характеризующиеся следующими элементами. (Какой элемент основной мотиватор эффективной работы)
- соглашения непосредственно между работником и работодателем
 - личное выполнение конкретной трудовой функции или должности
 - возмездность выполненной работы по нормативам.
 - обеспечение работодателем управления и контроля результатов деятельности
 - создание условий для труда, предусмотренных трудовым законодательством и нормативными актами.
19. Что означает принцип Возмездность выполненной работы по нормативам в трудовых отношениях
- выплата тарифной части заработной платы:
 - выплата заработка в соответствие с выполненной работой:
 - соответствие норм оплаты труда работника его трудозатратам

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

<p>ПК-19: владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>	<p>Обучающийся умеет: ориентироваться в сложностях, связанных с анализом рынка труда при формировании кадровой политики; ориентироваться в сложностях получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; ориентироваться в сложностях, связанных с реализацией различных методов сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом</p>
---	---

Примерные вопросы:

- История трудовых отношений как учебная дисциплина
- Основные тенденции в сфере занятости во второй половине XX в. в СССР и за рубежом.
- Причины возникновения, сущность и эволюция цеховой организации ремесленного производства в Западной Европе и России.
- Учёные о трудовых отношениях и о предпринимательстве.
- Влияние революции цен на рынки труда в европейских странах (XVI–XVIII вв.).
- Трудовые отношения на крепостной мануфактуре в России.
- Организация труда в североамериканском плантационном хозяйстве в первой половине XIX в. Сущность плантационного рабства и его эволюция.
- Трудовые отношения в период формирования рыночных отношений в России в 1990-е - 2010 годы.
- Монастырское хозяйство в России: труд монахов, послушников, монастырских крестьян.
- Трудовые отношения в США в конце XIX – начале XX века.
- Мобилизация трудовых ресурсов государством в эпоху петровских реформ.
- Понимание труда и трудовых отношений в протестантизме.
- Военные поселения как модель трудовой организации.
- Трудовые отношения в английском «колониальном» империализме.
- Государственное регулирование территориального разделения труда в России XVII–XX вв.
- Становление научной организации труда и трудовых отношений.
- Тенденции в неравенстве доходов в период индустриализации.
- Отношение к труду и к трудовым отношениям в православии.
- Трудовая эмиграция из России и других европейских стран в XIX – начале XX в.
- Трудовые и правовые отношения. Их взаимосвязь.
- Домашний труд в индустриальном обществе.
- Трудовые отношения в период первоначального накопления капитала в Англии
- Союзы работодателей в Европе в конце XIX – начале XX в.
- Первобытное хозяйство восточных славян и его разложения.
- Тейлоризм и фордизм в российской промышленности в первой половине XX в.

26. Трудовые отношения в средневековой Европе в сфере торговли и банковского дела.
27. Возникновение профсоюзов, их роль в регулировании трудовых отношений в развитых промышленных странах Запада и СССР.
28. Отражение трудовых отношений в искусстве (литература, живопись, кино).
29. Либерально-демократическая модель государственного регулирования трудовых отношений в Европе и США в период между мировыми войнами.
30. Трудовые отношения в Древней Руси в сфере ремесла и промысла.
31. Трудовые отношения в СССР в период нэпа.
32. Труд и трудовые отношения в рабовладельческих государствах Египта и Древнего Востока.
33. Трудовые отношения в СССР в период индустриализации.
34. Труд и трудовые отношения в Древней Греции.
35. Возникновение и развитие системы начального, среднего и высшего профессионального образования в России и СССР в XX в.
36. Трудовые отношения в период промышленного переворота в Англии.
37. Трудовые отношения в СССР в период «военного коммунизма».
38. Труд и трудовые отношения в Японии после второй мировой войны.
39. Трудовые отношения и оплата труда в колхозах и совхозах в 1930-е – 1980-е гг.
40. Труд и трудовые отношения в странах ислама.
41. Развитие трудовых отношений в России после отмены крепостного права.
42. Развитие трудовых отношений в современном Китае.
43. Массовые молодежные трудовые движения в СССР в 1950-е – первой половине 1980-х гг.
44. Развитие трудовых отношений в Древней Руси в сфере земледелия и торговли.
45. Трудовые отношения в СССР в годы «перестройки».
46. Труд и трудовые отношения в Древнем Риме.
47. Трудовые отношения при социализме на производстве.
48. Труд и трудовые отношения в империи Чингисхана.
49. Социально-трудовые отношения в королевстве франков (средневековье).
50. Роль Биржи труда в формировании в России капиталистических трудовых отношений.
51. Развитие трудовых отношений в Германии при капитализме
52. Трудовые отношения в сфере финансов и банковской деятельности в дореволюционной России.
53. Труд и трудовые отношения в сфере науки и образовании в современной России.
54. Трудовые отношения в современном зарубежном шоу бизнесе
55. Формирование трудового законодательства в Европе в период развития капиталистических трудовых отношений.
56. Трудовые отношения на государственной службе России после реформ Петра I.
57. Трудовые отношения в России после закрепощения крестьян
58. Трудовые отношения в английских колониях в Северной Америке.
59. Развитие трудовых отношений в Голландии после буржуазной революции.
60. Трудовые отношения в России до революции в среде деятелей искусства (театр, художники).
61. Трудовые отношения в России в период кризиса крепостнической системы.
62. Труд и трудовые отношения в фашистской Германии.
63. Труд и трудовые отношения в сфере научной деятельности в современных США.
64. Современное российское трудовое законодательство и совершенствование трудовых отношений.
65. Изучение труда и трудовых отношений в современных социальных науках.
66. Трудовые отношения при «новом курсе» Рузвельта в экономике США.
67. Трудовые отношения после аграрной реформы Столыпина.
68. Трудовые отношения при государственном регулировании капиталистической экономики во Франции.

ПК-19: владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

Обучающийся владеет: готовностью использовать инновационные подходы к сбору информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала
 способностью использовать основные методы сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом

Примерные кейсы:

1. Характеристика особенностей трудовых отношений на предприятиях и в организациях с различной организационно-правовой формой хозяйствования. ГК РФ, ТК РФ

2. Характеристика особенностей трудовых отношений на предприятиях и в организациях различной организационной культурой (органическая, предпринимательская, бюрократическая, партиципативная - патерналистская)
3. Трудовая теория стоимости как основа трудовых отношений в трактовке:
 - 3.1. А. Смита
 - 3.2. Д. Риккардо
 - 3.3. К. Маркса

2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. История трудовых отношений как учебная дисциплина
2. Дайте определения понятиям «труд», «работа», «служба», «трудовые отношения».
3. Что такое «мотивация труда»?
4. Почему произошло первое разделение труда?
5. Считаете ли Вы обоснованным гендерное разделение труда? Приведите пример.
6. Что можно считать умственным трудом?
7. Что такое управленческий труд? Приведите пример.
8. Можно считать трудовой деятельностью деятельность в сфере науки и культуры?
9. Можно ли отнести религиозную или криминальную деятельность людей к трудовой деятельности?
10. Причины возникновения, сущность и эволюция цеховой организации ремесленного производства в Западной Европе.
11. Трудовые отношения в средневековой Европе в сфере торговли и банковского дела.
12. Труд и трудовые отношения в рабовладельческих государствах Египта и Древнего Востока.
13. Труд и трудовые отношения в Древней Греции.
14. Труд и трудовые отношения в странах ислама.
15. Труд и трудовые отношения в Древнем Риме.
16. Труд и трудовые отношения в империи Чингисхана.
17. Социально-трудовые отношения в королевстве франков (средневековье).
18. Первобытное хозяйство восточных славян и его разложения.
19. Трудовые отношения в Древней Руси в сфере ремесла и промысла.
20. Развитие трудовых отношений в Древней Руси в сфере земледелия и торговли.
21. Монастырское хозяйство в России: труд монахов, послушников, монастырских крестьян.
22. Причины возникновения, сущность и эволюция цеховой организации ремесленного производства в феодальной России.
23. Мобилизация трудовых ресурсов государством в эпоху петровских реформ.
24. Военные поселения как модель трудовой организации.
25. Отношение к труду и к трудовым отношениям в православии.
26. Трудовые отношения на государственной службе России после реформ Петра I.
27. Трудовые отношения на крепостной мануфактуре в России.
28. Причины возникновения наёмного труда.
29. Что такое принудительный труд?
30. Как государство обеспечивало мануфактуру рабочей силой?
31. Зависела ли оплата труда от условий труда?
32. Учёные о трудовых отношениях и о предпринимательстве.
33. Влияние революции цен на рынки труда в европейских странах (XVI–XVIII вв.).
34. Организация труда в североамериканском плантационном хозяйстве в первой половине XIX в. Сущность плантационного рабства и его эволюция.
35. Трудовые отношения в США в конце XIX – начале XX века.
36. Понимание труда и трудовых отношений в протестантизме.
37. Трудовые отношения в английском «колониальном» империализме.
38. Трудовые отношения в период первоначального накопления капитала в Англии.
39. Трудовые отношения в период промышленного переворота в Англии.
40. Развитие трудовых отношений в Германии при капитализме
41. Формирование трудового законодательства в Европе в период развития капиталистических трудовых отношений.
42. Трудовые отношения в английских колониях в Северной Америке.
43. Развитие трудовых отношений в Голландии после буржуазной революции.
44. Государственное регулирование территориального разделения труда в России XVII–XX вв.
45. Домашний труд в индустриальном обществе.
46. Союзы работодателей в России
47. Развитие трудовых отношений в России после отмены крепостного права.
48. Трудовые отношения в сфере финансов и банковской деятельности в дореволюционной России.
49. Трудовые отношения в России после закрепощения крестьян
50. Трудовые отношения в России до революции 1917 года в среде деятелей искусства и культуры (театр, художники).
51. Трудовые отношения в России в период кризиса крепостнической системы.

52. Трудовые отношения после аграрной реформы Столыпина.
53. Взаимоотношение экономических и политических отношений в России в начале XX века.
54. Тейлоризм и фордизм в российской промышленности в первой половине XX в.
55. Возникновение профсоюзов, их роль в регулировании трудовых отношений в развитых промышленных странах Запада и СССР.
56. Отражение трудовых отношений в искусстве (литература, живопись, кино).
57. Трудовые отношения в СССР в период нэпа.
58. Трудовые отношения в СССР в период индустриализации.
59. Трудовые отношения в системы начального, среднего и высшего профессионального образования в России и СССР в XX в.
60. Трудовые отношения в СССР в период «военного коммунизма».
61. Трудовые отношения и оплата труда в колхозах и совхозах в 1930-е – 1980-е гг.
62. Массовые молодежные трудовые движения в СССР в 1930-е – 1980-е гг.
63. Трудовые отношения при социализме на производстве.
64. Трудовые отношения в СССР в период 1941-1945 годов.
65. Либерально-демократическая модель государственного регулирования трудовых отношений в Европе и США в период между мировыми войнами.
66. Труд и трудовые отношения в Японии после второй мировой войны.
67. Развитие трудовых отношений в современном Китае.
68. Трудовые отношения в современном зарубежном шоу бизнесе
69. Труд и трудовые отношения в фашистской Германии.
70. Труд и трудовые отношения в сфере научной деятельности в современных США.
71. Трудовые отношения при «новом курсе» Рузвельта в экономике США.
72. Трудовые отношения при государственном регулировании капиталистической экономики во Франции.
73. Трудовые отношения на государственной и муниципальной службе в современной Англии.
74. Трудовые отношения в период формирования рыночных отношений в России в 1990-е - 2010 годы.
75. Основные тенденции в сфере занятости во второй половине XX в. в СССР и за рубежом.
76. Трудовая миграция и эмиграция в России и в других европейских странах в XIX – начале XXI века.
77. Становление научной организации труда и трудовых отношений.
78. Трудовые и правовые отношения. Их взаимосвязь.
79. Трудовые отношения в СССР в годы «перестройки».
80. Роль Биржи труда в формировании в России капиталистических трудовых отношений.
81. Современное российское трудовое законодательство и совершенствование трудовых отношений.
82. Изучение труда и трудовых отношений в современных социальных науках.

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

- «Отлично/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.
- «Хорошо/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.
- «Удовлетворительно/зачтено»** – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.
- «Неудовлетворительно/не зачтено»** – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии формирования оценок по зачету с оценкой

«Отлично/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний, не допустил логических и фактических ошибок

«Хорошо/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

«Удовлетворительно/зачтено» – студент допустил существенные ошибки.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.