

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ИМПЕРАТОРА ПЕТРА I»**

Факультет Экономический

Кафедра Экономики АПК

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

___  ___ Медеяева З.П.

«_15_» __июня_ 2021 г.

Фонд оценочных средств

по дисциплине **Б1.В.ДВ.11.01 Социально-психологические и организационно-экономические отношения в трудовых коллективах**
для направления 38.03.01 Экономика – академический бакалавриат
по профилю «Экономика предприятий и организаций АПК»

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Индекс	Формулировка	Разделы дисциплины		
		1	2	3
ОПК-2	способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач	+	+	+
ПК-1	способность собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов		+	+
ПК-6	способность анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей		+	+

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

2.1 Шкала академических оценок освоения дисциплины.

Виды оценок	Оценки	
Академическая оценка по 2-х балльной шкале (зачёт)	не зачтено	зачтено

2.2. Текущий контроль

Код	Планируемые результаты	Раздел дисциплины	Содержание требования в разрезе разделов дисциплины	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№Задания		
						Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ОПК-2	<p>знать: изменения в механизме организации оплаты труда в рыночных условиях</p> <p>уметь: подобрать оптимальные варианты организации стимулирования работников с учётом их психологических характеристик</p> <p>- иметь навыки: отбора кадров с учётом их психологических особенностей; выявления формального и неформального лидера в коллективе</p>	2-3	Сформированные и систематические знания и умения выявлять, анализировать мотивы трудового поведения работников с целью воздействия на них с использованием разнообразных стимулов.	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа		Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 1-41 Тесты из задания 3.3 к темам 1-7 задачи из раздела 3.4	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 1-41 Тесты из задания 3.3 к темам 1-7 задачи из раздела 3.4	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 1-41 Тесты из задания 3.3 к темам 1-7 задачи из раздела 3.4
ПК-1	<p>знать: теоретические основы формирования трудовых коллективов с учётом основных психологических характеристик человека;</p> <p>уметь: проводить социометрический опрос с целью</p>	2-3	Сформированные и систематические знания и умения применения различных методик расчета социально-психологических показателей	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа		Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 8-41 Тесты из задания 3.3 к темам 2-7, задачи из раздела 3.4	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 8-41 Тесты из задания 3.3 к темам 2-7, задачи из раздела 3.4	Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 8-41 Тесты из задания 3.3 к темам 2-7, задачи из раздела 3.4

	<p>выявления микрогрупп в коллективе; рассчитывать социометрические показатели иметь навыки: применения методики регулирования заработной платы в системе социального партнёрства</p>							
ПК-6	<p>знать: теоретические и практические основы социально-психологических характеристик труда и особенно применительно к АПК; уметь: выявлять межличностные отношения в трудовых коллективах для улучшения психологического климата в коллективе иметь навыки: владения специальной экономической терминологией и современным аналитическим инструментарием данной дисциплины</p>	2-3	Сформированные и систематические знания и умения проведения социометрического опроса с целью улучшения психологического климата в коллективе	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа		<p>Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 8-41 Тесты из задания 3.3 к темам 2-7, задачи из раздела 3.4</p>	<p>Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 8-41 Тесты из задания 3.3 к темам 2-7, задачи из раздела 3.4</p>	<p>Задания из разделов: Раздел 3.1 - вопросы 8-41 Тесты из задания 3.3 к темам 2-7, задачи из раздела 3.4</p>

2.3. Промежуточная аттестация

Код	Планируемые результаты	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№Задания		
				Пороговый уровень (зачтено)	Повышенный уровень	Высокий уровень
ОПК-2	уметь: подобрать оптимальные варианты организации стимулирования работников с учётом их психологических характеристик	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт	Задания из раздела 3.1 – 1-41 Задания из раздела 3.2 – темы 1-7 Практические задания из раздела 3.5		
	иметь навыки: отбора кадров с учётом их психологических особенностей; выявления формального и неформального лидера в коллективе	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт	Задания из раздела 3.1 – 1-41 Задания из раздела 3.2 – темы 1-7 Практические задания из раздела 3.5		
	знать: изменения в механизме организации оплаты труда в рыночных условиях	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт	Задания из раздела 3.1 – 1-41 Задания из раздела 3.2 – темы 1-7 Практические задания из раздела 3.5		
ПК-1	уметь: проводить социометрический опрос с целью выявления микрогрупп в коллективе; рассчитывать социометрические показатели	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт	Задания из раздела 3.1 – 8-41 Задания из раздела 3.2 – темы 2-7 Практические задания из раздела 3.5		
	иметь навыки: применения методики регулирования заработной платы в системе социального партнёрства	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт	Задания из раздела 3.1 – 8-41 Задания из раздела 3.2 – темы 2-7 Практические задания из раздела 3.5		
	знать: теоретические основы формирования трудовых коллективов с учётом основных психологических характеристик человека;	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт	Задания из раздела 3.1 – 8-41 Задания из раздела 3.2 – темы 2-7 Практические задания из раздела 3.5		

ПК-6	уметь: выявлять межличностные отношения в трудовых коллективах для улучшения психологического климата в коллективе	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт	Задания из раздела 3.1 – 8-41 Задания из раздела 3.2 – темы 2-7 Практические задания из раздела 3.5		
	иметь навыки: владения специальной экономической терминологией и современным аналитическим инструментарием данной дисциплины	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт	Задания из раздела 3.1 – 8-41 Задания из раздела 3.2 – темы 2-7 Практические задания из раздела 3.5		
	знать: теоретические и практические основы социально-психологических характеристик труда и особенно применительно к АПК;	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт	Задания из раздела 3.1 – 8-41 Задания из раздела 3.2 – темы 2-7 Практические задания из раздела 3.5		

2.4. Критерии оценки на зачете

Оценка экзаменатора, уровень	Критерии
«зачтено», пороговый уровень	Обучающийся показал знание основных положений учебной дисциплины, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой, знакомство с рекомендованной справочной
«незачтено»,	При ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины, слабо знает рекомендованную литературу

2.5. Критерии оценки устного опроса

Оценка	Критерии
«отлично»	выставляется обучающемуся, если он чётко выражает свою точку зрения по рассматриваемым вопросам, приводя соответствующие примеры
«хорошо»	выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе
«удовлетворительно»	выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала
«неудовлетворительно»	выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины

2.6. Критерии оценки тестов

Ступени уровней освоения компетенций	Отличительные признаки	Показатель оценки сформированной компетенции
Пороговый	Обучающийся воспроизводит термины, основные понятия, способен узнавать языковые явления.	Не менее 50% баллов за задания теста.
Продвинутый	Обучающийся выявляет взаимосвязи, классифицирует, упорядочивает, интерпретирует, применяет на практике пройденный материал.	Не менее 75% баллов за задания теста.
Высокий	Обучающийся анализирует, оценивает, прогнозирует, конструирует.	Не менее 90% баллов за задания теста.
Компетенция не сформирована		Менее 50% баллов за задания теста.

2.7 Критерии оценки решения задач

Оценка экзаменатора, уровень	Критерии
«отлично», высокий уровень	Обучающийся полностью решил предложенную задачу, аргументировано и логически стройно обосновал алгоритм решения, сделал обоснованные выводы по полученному результату решения
«хорошо», повышенный уровень	Обучающийся самостоятельно смог решить предложенное практическое задание, но испытал некоторые затруднения в аргументации решения, сделал в целом правильные выводы
«удовлетворительно», пороговый уровень	Обучающийся показал умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой, испытал затруднения с обоснованием алгоритма решения, допустил некоторые ошибки в выводах по результатам решения
«неудовлетворительно»	Обучающийся показал неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины

2.8 Допуск к сдаче зачёта

1. Посещение занятий. Допускается один пропуск без предъявления справки.
2. Выполнение домашних заданий.
3. Активное участие в работе на занятиях.

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1 Вопросы к зачёту

1. Определение трудового коллектива
2. Понятие и элементы трудовой среды
3. Классификация трудовых коллективов
4. Структура трудового коллектива
5. Основные социальные процессы и явления в трудовом коллективе
6. Сплочённость трудового коллектива
7. Конфликты в трудовом коллективе и пути их преодоления.
8. Основные психологические характеристики человека
9. Влияние психологических характеристик человека на его поведение в условиях производства в трудовом коллективе
10. Использование психологических характеристик человека в профессиональной деятельности.
11. Значение правильного подбора работников для успешной работы коллектива
12. Основные задачи при подборе работников в коллектив
13. Системный подход к организации коллектива
14. Научно-методические принципы формирования коллектива
15. Профессиография при формировании коллектива
16. Психодиагностика при формировании коллектива.
17. Межличностные отношения в коллективах
18. Психология межличностного общения

19. Психология межличностного воздействия
20. Формирование малых групп в трудовых коллективах
21. Межгрупповые взаимодействия в трудовых коллективах
22. Внутри- и межгрупповые конфликты.
23. Субъекты, предметы и типы социально-трудовых отношений
24. Проблема отчуждения в трудовых коллективах
25. Социально-экономические аспекты справедливости
26. Модели взаимодействия людей в производственных системах
27. Профессиональная этика в социально-трудовых отношениях
28. Проблемы преступного поведения на предприятии
29. Способы решения социально-трудовых проблем
30. Элементы системы социального партнёрства
31. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений
32. Роль государства в регулировании социально-трудовых отношений
33. Правовое регулирование отношений в сфере труда
34. Система договорного регулирования социально-трудовых отношений
35. Правовые аспекты неформальных трудовых отношений
36. Роль и место профсоюзов и объединений работодателей в регулировании социально-трудовых отношений
37. Международно-правовое регулирование социально-трудовых отношений
38. Формы организации труда в трудовых коллективах
39. Взаимоотношения в коллективах при бригадной организации труда
40. Взаимоотношения в коллективах при звеньевой организации труда
41. Влияние коллективной организации труда на взаимоотношения между коллективами.

3.2. Вопросы для устного опроса и текущего контроля

Тема 1. Предмет и задачи курса «Социально-психологические и организационно-экономические отношения в трудовых коллективах». Понятие трудового коллектива

1. Причины неэффективного функционирования трудовых коллективов
2. Объект дисциплины
3. Предмет дисциплины
4. Основные задачи дисциплины
5. Определение трудового коллектива.
6. Отличия трудового коллектива от всех остальных.
7. Признаки трудового коллектива.
8. Стадии развития трудового коллектива.
9. Понятие трудовой среды.
10. Элементы трудовой среды.
11. Классификация трудовых коллективов.
12. Виды структуры трудового коллектива.
13. Понятие социальных процессов и явлений в трудовых коллективах.
14. Основные социальные процессы и явления в трудовом коллективе.
15. Понятие сплочённости трудового коллектива.
16. Типы трудовых коллективов по уровню сплочённости.
17. Понятие конфликта в трудовом коллективе.
18. Разновидности конфликтов в трудовом коллективе.
19. Источники конфликтов в трудовом коллективе.
20. Причины возникновения конфликтов в трудовых коллективах.
21. Что необходимо сделать для преодоления конфликта в трудовом коллективе?
22. Способы разрешения конфликтов в трудовых коллективах.

Тема 2. Психологические характеристики человека и их роль при формировании трудовых коллективов

1. Какие основные психологические характеристики влияют на психофизиологические различия людей?
2. Понятие темперамента
3. Четыре типа высшей нервной деятельности (по И.П. Павлову)
4. Работоспособность людей в зависимости от типа темперамента
5. Понятие индивидуального стиля деятельности
6. Взаимосвязь темперамента с другими свойствами личности
7. Факторы, влияющие на успешную деятельность трудового коллектива
8. Особенности поведения разных типов темперамента, используемые в профессиональной деятельности
9. Основные требования, которые необходимо соблюдать для наиболее эффективного использования разных типов темперамента в трудовой деятельности
10. Использование людей с разными типами темперамента в трудовом коллективе

Тема 3. Психологические аспекты формирования трудовых коллективов

1. Значение правильного подбора работников для успешной работы коллектива
2. Основные задачи при подборе работников в коллектив
3. В чём проявляется системный подход к организации трудового коллектива?
4. Основные принципы формирования коллектива
5. Основные психологические ошибки при подборе работников
6. Понятие профессиограммы
7. Понятие профессиографии
8. Методы профессиографии
9. Понятие психодиагностики
10. Понятие теста
11. Достоинства психодиагностики
12. Критерии качества психологического теста
13. Основные ограничения тестов.

Тема 4. Социально-трудовые отношения в трудовых коллективах

1. Понятие социально-трудовых отношений
2. Субъекты социально-трудовых отношений
3. Предметы социально-трудовых отношений
4. Типы социально-трудовых отношений
5. Понятие отчуждения, настроений бессмысленности, беспомощности, отстранённости
6. Какие неблагоприятные последствия имеет отчуждение?
7. Способы преодоления отчуждения
8. Понятие справедливости
9. Основные направления реализации справедливости
10. Основные модели взаимодействия людей в производственных системах

Тема 5. Опыт решения социально-трудовых проблем

1. Какие существуют социально-трудовые проблемы на предприятиях? Чем они вызваны?
2. Какие возможны способы решения возникающих социально-трудовых проблем?
3. С каким работником удобнее работать: с тем, у которого есть своё мнение и он его высказывает, или с тем, который безропотно и покорно выполняет распоряжения руководителя? Обоснуйте свой выбор.
4. Что такое «социальное партнёрство»?

5. Какие существуют модели систем социального партнёрства?
6. На какие принципы опирается социальное партнёрство?
7. Назовите субъекты, объекты, формы и уровни социального партнёрства.
8. Как работает механизм реализации системы социального партнёрства?

Тема 6. Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений

1. Факторы, влияющие на формирование и развитие социально-трудовых отношений
2. Социальная политика – это ...
3. Как влияет глобализация экономики на социально-трудовые отношения?
4. Какие роли играет государство в регулировании социально-трудовых отношений?
5. Что способствует повышению эффективности исполнения государством роли гаранта основных прав работодателей и наёмных работников?
6. Почему государство является равноправным партнёром наряду с представителями работодателей и наёмных работников при проведении трёхсторонних переговоров и консультаций?
7. Методы участия государства в трёхсторонних консультациях по регулированию социально-трудовых отношений
8. Методы влияния государства на результаты двухсторонних консультаций по регулированию социально-трудовых отношений
9. Основные цели трудового законодательства
10. Недостатки принимаемых государством законодательных актов в сфере труда
11. Социальный контроль – это ...
12. Функции социального контроля
13. Механизм социального контроля
14. Трудовые споры – это ...
15. Основные направления правового регулирования в вопросах социальной защиты в трудовой сфере
16. Для чего необходимы социальные нормативы и стандарты?
17. Что относится к социальным нормативам и стандартам?
18. Коллективный договор – это ...
19. Экономическая роль коллективного договора для наёмных работников
20. Трудовой договор – это ...
21. Место трудового договора в регулировании социально-трудовых отношений
22. Организационно-экономическое значение трудового договора состоит ...
23. Организационно-правовая роль трудового договора в регулировании трудовых отношений в коллективе состоит ...
24. Неформальные трудовые отношения – это ...
25. Признаки, определяющие сходство формальных и неформальных трудовых отношений
26. Принципиальные отличия между формальными и неформальными трудовыми отношениями
27. Причины возникновения неформальных трудовых отношений
28. Последствия развития неформальных трудовых отношений
29. Профсоюз – это ...
30. Основные предпосылки возникновения профсоюзов
31. Что представляет собой профсоюз для общества?
32. Место профсоюза в жизни его членов
33. Основные проблемы в профсоюзном движении
34. Объединение работодателей – это ...
35. Функции объединений работодателей
36. Проблемы и трудности движения работодателей в рамках социального партнёрства

ства

37. Основной мотив участия объединений работодателей в переговорах с представителями наёмных работников
38. Что лежит в основе международно-правового регулирования социально-трудовых отношений?
39. Какие права человека в области социально-трудовых отношений призваны защищать международные правовые акты?
40. Основное направление деятельности Международной организации труда
41. Основные приоритеты в политике Международной организации труда
42. Основные методы работы Международной организации труда
43. Основные проблемы в работе Международной организации труда

Тема 7. Взаимоотношения в трудовых коллективах при различных формах организации труда

1. Основные формы организации труда в трудовых коллективах
2. Взаимоотношения в коллективах при бригадной организации труда
3. Взаимоотношения в коллективах при звеньевой организации труда
4. Влияние коллективной организации труда на взаимоотношения между коллективами

3.3. Тестовые задания

Тема 1. Предмет и задачи курса «Социально-психологические и организационно-экономические отношения в трудовых коллективах». Понятие трудового коллектива

1. Что из перечисленного является наиболее серьёзной причиной неблагоприятной социально-психологической обстановки в трудовых коллективах?

- : руководители трудовых коллективов очень мало знают о значении и влиянии психологических, социально-трудовых, организационных, экономических факторов;
- : работа трудового коллектива в сложных рыночных условиях;
- : недостаточный уровень финансирования;
- : многочисленные административные барьеры, высокий уровень налогообложения;
- : жёсткая конкурентная борьба, усиление монополизма во всех сферах деятельности.

2. Какие факторы положительно влияют на успешную деятельность предприятия?

Q (отметьте все правильные ответы (4))

- : благоприятный морально-психологический климат в коллективе;
- : демократический стиль управления;
- : оптимальная организационная структура коллектива;
- : соблюдение социальной справедливости в организации и стимулировании труда;
- : авторитарный и попустительский стиль управления;
- : неэффективная организация труда;
- : несправедливость в распределении должностей, работ и доходов между сотрудниками;
- : низкий уровень подготовки, отсутствие необходимых знаний у руководителей и специалистов.

3. Какие факторы отрицательно влияют на успешную деятельность предприятия?

Q (отметьте все правильные ответы (4))

- : благоприятный морально-психологический климат в коллективе;
- : демократический стиль управления;
- : оптимальная организационная структура коллектива;
- : соблюдение социальной справедливости в организации и стимулировании труда;
- : авторитарный и попустительский стиль управления;
- : неэффективная организация труда;

- : несправедливость в распределении должностей, работ и доходов между сотрудниками;
- : низкий уровень подготовки, отсутствие необходимых знаний у руководителей и специалистов.

4. Что является объектом дисциплины?

- : человек;
- : коллектив;
- : трудовой коллектив;
- : человек и трудовые коллективы;
- : общественные организации.

5. Что является предметом дисциплины?

- : психологические, социальные, общественные, организационные и экономические отношения человека в первичных трудовых коллективах в увязке с его профессиональной деятельностью;
- : разработка и внедрение комплекса социально-психологических и организационно-экономических мероприятий, которые позволят полнее использовать потенциал работника;
- : изучение влияния психологических характеристик человека на его поведение в трудовом коллективе и учёт их при формировании коллектива;
- : изучение организации и нормирования труда и взаимоотношений в трудовых коллективах при различных формах организации труда.

6. Что из перечисленного не относится к задачам дисциплины?

- : дать понятие трудового коллектива;
- : изучить влияние психологических характеристик человека на его поведение в трудовом коллективе и учёт их при формировании коллектива;
- : раскрыть роль межличностных отношений в трудовых коллективах;
- : изучить организацию нормирования труда и взаимоотношения в трудовых коллективах при различных формах организации труда;
- : изучить концепцию мотивации труда и трудовых отношений;
- : изучить возможности регулирования заработной платы в системе социального партнёрства;
- : всё перечисленное относится к задачам дисциплины.

1. Что такое трудовой коллектив?

- : относительно стабильная и компактная группа людей, объединившихся для выполнения конкретного дела, имеющих общие цели и задачи, обладающих групповым сознанием и дисциплиной, существующих и развивающихся в определённых условиях;
- : формально закреплённая совокупность людей, имеющая общественно значимую цель и организованная для производства общественно ценного продукта или оказания услуг;
- : ячейка общества, основанная на сочетании личных, групповых и общественных интересов.

2. На какой стадии развития трудового коллектива формируется социометрическая структура коллектива, образуются микрогруппы, выделяется актив, происходит превращение коллектива в саморегулирующуюся систему?

- : на стадии адаптации;
- : на стадии сближения;
- : на стадии развития.

3. По основному своему назначению трудовые коллективы в сельском хозяйстве подразделяются:

: на производственные коллективы основного производства, производственные коллективы подсобных производств и промыслов, вспомогательные коллективы, коллективы культурно-бытового обслуживания;

: на узкоспециализированные, углубленной специализации, специализированные, многоотраслевые;

: на механизированные, немеханизированные, тракторные;

: на постоянные и временные.

4. Какой вид структуры трудового коллектива отражает состав коллектива по полу, возрасту, национальности, семейному положению и т.д.?

: организационно-управленческая;

: функциональная;

: профессионально-квалификационная;

: социально-демографическая;

: общественно-политическая;

: социально-психологическая.

5. Типы трудовых коллективов по уровню сплочённости.

Q(отметьте все правильные ответы (3))

: расчленённые;

: разъединённые;

: сплочённые;

: несплочённые;

: разделённые;

+: разобщённые.

6. По форме проявления различают конфликты:

: межгрупповые, межличностные, между личностью и коллективом, внутриличностные;

: деловые и эмоциональные;

: позиций, интересов, норм и правил, способов, результатов;

: противоречия, проблемы, столкновения, катастрофы.

7. Что из перечисленного не является источниками конфликтов в трудовом коллективе?

: противоречия поиска;

: противоречия коллективных интересов;

: эгоистические противоречия;

: противоречия несбывшихся ожиданий;

: политические противоречия;

: всё перечисленное служит источниками конфликтов.

8. Что может послужить причинами возникновения конфликтов в трудовых коллективах?

: организационные неувязки;

: улучшение организации труда;

: ограниченность ресурсов, борьба за них;

: рациональная расстановка кадров;

: несовпадение целей, задач и интересов;

: согласование интересов коллектива и каждого его члена;

- : недисциплинированность работников;
- : принципиальность в отношениях с людьми;
- : межличностные противоречия;
- : подбор работников в коллектив с учётом их психологических особенностей.

9. Что может помешать преодолению конфликта в трудовом коллективе?

Q(отметьте все правильные ответы (3))

- : улучшение организации труда;
- : ограниченность ресурсов, борьба за них;
- : рациональная расстановка кадров;
- : согласование интересов коллектива и каждого его члена;
- : принципиальность в отношениях с людьми;
- : подбор работников в коллектив с учётом их психологических особенностей.
- : косность и инертность в работе отдельных руководителей и специалистов;
- : появление в коллективе социально вредных работников.

10. Что из перечисленного является характеристикой функционального способа разрешения конфликтов в трудовых коллективах?

- : решение осуществляется с позиции одной из конфликтующих сторон;
- : уменьшается общение и взаимодействие между участниками конфликта;
- : находят решение, приемлемое для всех конфликтующих сторон;
- : нарастает враждебность, растёт неудовлетворённость трудом, текучесть кадров, падает производительность труда;
- : снижается вероятность сотрудничества в будущем;
- : критерием оценки разрешения конфликта является "победа", а не решение проблемы.

Тема 2. Психологические характеристики человека и их роль при формировании трудовых коллективов

1. Экстраверсия – это характеристика, относящаяся к людям:

- : обращённым во внешний окружающий мир;
- : обращённым внутрь себя;
- : эмоционально стабильным;
- : эмоционально тревожным.

2. Интроверсия – это характеристика, относящаяся к людям:

- : обращённым во внешний окружающий мир;
- : обращённым внутрь себя;
- : эмоционально стабильным;
- : эмоционально тревожным.

3. Темперамент – это # # #.

- : психические процессы, происходящие в сознании человека;
- : индивидуальные особенности личности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определённого рода деятельности;
- : внешнее проявление врождённых особенностей человека, которые обуславливают динамические характеристики протекания психических процессов и поведения человека, их интенсивность и скорость реагирования, степень эмоциональной возбудимости и уравновешенности, особенности приспособления к окружающей среде;
- : характеристика динамики включения в работу различных психологических структур личности, их взаимодействие и степень напряжённости в различные периоды рабочего времени.

4. У холерика работоспособность

- : наиболее высокая в первой половине рабочего дня;
- : наиболее высокая в середине и второй половине рабочего дня, но в конце снижается;
- : носит циклический характер;
- : наиболее высокая с середины и до конца рабочего дня.

5. У меланхолика работоспособность

- : наиболее высокая в первой половине рабочего дня;
- : наиболее высокая в середине и второй половине рабочего дня, но в конце снижается;
- : носит циклический характер;
- : наиболее высокая с середины и до конца рабочего дня.

6. У флегматика работоспособность

- : наиболее высокая в первой половине рабочего дня;
- : наиболее высокая в середине и второй половине рабочего дня, но в конце снижается;
- : носит циклический характер;
- : наиболее высокая с середины и до конца рабочего дня.

7. У сангвника работоспособность

- : наиболее высокая в первой половине рабочего дня;
- : наиболее высокая в середине и второй половине рабочего дня, но в конце снижается;
- : носит циклический характер;
- : наиболее высокая с середины и до конца рабочего дня.

8. Какие свойства личности зависят от темперамента?

- : движение, познание, общение, предметная деятельность;
- : впечатлительность, эмоциональность, импульсивность, тревожность;
- : эмоции, впечатление, импульсы, тревога;
- : боязнь, неуверенность, ожидания, стремления.

9. Какие факторы в наибольшей степени влияют на успешную деятельность трудового коллектива?

Q(отметьте все правильные ответы (2))

- : финансовые возможности коллектива;
- : стиль руководства коллективом;
- : правильно выбранная профессия каждым работником коллектива;
- : уровень профессионального образования;
- : правильно построенная система мотивации работников;
- : правильный подбор работников в коллектив.

10. Какие из перечисленных особенностей поведения, используемых в профессиональной деятельности, соответствуют холерическому типу темперамента?

- : активность, умение находить контакт с людьми, создавать хороший психологический климат в коллективе, высокая работоспособность при наличии интересного дела;
- : активность, энергичность, быстрота реакции, увлечённость деятельностью, циклическость в работе, умение увлечь за собой людей;
- : спокойствие, уравновешенность, систематичность, невозмутимость, настойчивость в работе, высокая работоспособность в однообразных условиях, инертность и малоподвижность;
- : высокая эмоциональная чувствительность, повышенная ранимость, замкнутость, трудность в общении с коллективом, боязнь в критических ситуациях, страх.

11. Какие из перечисленных особенностей поведения, используемых в профессиональной деятельности, соответствуют флегматическому типу темперамента?

: активность, умение находить контакт с людьми, создавать хороший психологический климат в коллективе, высокая работоспособность при наличии интересного дела;

: активность, энергичность, быстрота реакции, увлечённость деятельностью, цикличность в работе, умение увлечь за собой людей;

: высокая эмоциональная чувствительность, повышенная ранимость, замкнутость, трудность в общении с коллективом, боязнь в критических ситуациях, страх;

: спокойствие, уравновешенность, систематичность, невозмутимость, настойчивость в работе, высокая работоспособность в однообразных условиях, инертность и малоподвижность.

12. Какие из перечисленных особенностей поведения, используемых в профессиональной деятельности, соответствуют меланхолическому типу темперамента?

: активность, умение находить контакт с людьми, создавать хороший психологический климат в коллективе, высокая работоспособность при наличии интересного дела;

: высокая эмоциональная чувствительность, повышенная ранимость, замкнутость, трудность в общении с коллективом, боязнь в критических ситуациях, страх;

: активность, энергичность, быстрота реакции, увлечённость деятельностью, цикличность в работе, умение увлечь за собой людей;

: спокойствие, уравновешенность, систематичность, невозмутимость, настойчивость в работе, высокая работоспособность в однообразных условиях, инертность и малоподвижность.

13. Отметьте требования, которые предъявляются к холерикам для наиболее эффективного их использования в трудовой деятельности.

Q(отметьте все правильные ответы (4))

: спокойное, рассудительное обращение;

: осуществлять постоянный контроль за сроками выполнения заданий;

: подбадривать его разного рода комплиментами и мелкими знаками внимания;

: давать возможность отвлечения от второстепенных вопросов;

: направлять его энергию на конкретные цели;

: исключить использование на однообразной работе;

: для оптимизации деятельности необходимо контролировать его действия как можно чаще;

: необходимо систематически поощрять его усилия.

14. Отметьте требования, которые предъявляются к меланхоликам для наиболее эффективного их использования в трудовой деятельности.

Q(отметьте все правильные ответы (4))

: осуществлять постоянный контроль за сроками выполнения заданий;

: подбадривать его разного рода комплиментами и мелкими знаками внимания;

: использовать на работах, требующих длительных затрат времени и повышенного внимания;

: создание спокойной рабочей обстановки;

: направлять его энергию на конкретные цели;

: исключить использование на однообразной работе;

: предоставлять ему отдельный рабочий кабинет или изолированное рабочее место;

: для оптимизации деятельности необходимо контролировать его действия как можно чаще;

: отрицательную оценку следует использовать как можно осторожнее, всячески смягчая её негативное действие.

15. На каких работах наиболее целесообразно использовать холерика?

: на работах, требующих повышенной чувствительности, осторожности, а также на однообразных и монотонных работах;

: на работах, где общение с людьми входит в их профессиональные обязанности, а также на работах, требующих самостоятельности и ответственности;

: на однообразных, монотонных работах, требующих жёсткой регламентации и больших затрат времени;

: на работах, которые требуют быстроты реакции, частых перемещений, постоянной смены обстановки, места работы, а также частых изменений в производственных заданиях.

16. На каких работах наиболее целесообразно использовать сангвиника?

: на работах, требующих повышенной чувствительности, осторожности, а также на однообразных и монотонных работах;

: на работах, где общение с людьми входит в их профессиональные обязанности, а также на работах, требующих самостоятельности и ответственности;

: на однообразных, монотонных работах, требующих жёсткой регламентации и больших затрат времени;

: на работах, которые требуют быстроты реакции, частых перемещений, постоянной смены обстановки, места работы, а также частых изменений в производственных заданиях.

17. На каких работах наиболее целесообразно использовать меланхолика?

: на работах, требующих повышенной чувствительности, осторожности, а также на однообразных и монотонных работах;

: на работах, где общение с людьми входит в их профессиональные обязанности, а также на работах, требующих самостоятельности и ответственности;

: на однообразных, монотонных работах, требующих жёсткой регламентации и больших затрат времени;

: на работах, которые требуют быстроты реакции, частых перемещений, постоянной смены обстановки, места работы, а также частых изменений в производственных заданиях.

Тема 3. Психологические аспекты формирования трудовых коллективов

1. Какие последствия может иметь неправильный подбор работников в коллектив?

Q(отметьте все правильные ответы (3))

: финансовые потери предприятия;

: повышение эффективности производства;

: улучшение управляемости коллектива;

: снижение конкурентоспособности;

: падение производительности труда;

: формирование благоприятной мотивационной среды.

2. Основные принципы формирования коллектива

Q(отметьте все правильные ответы (4))

: комплексность

: гибкость

: дифференцированность

: оптимальность

: объективность

: непрерывность

: параллельность

- : ритмичность
- : эффективность
- : научность

3. Какое правило нужно всегда помнить при подборе работников в коллектив?

- : правильность оценки кандидата очень часто прямо пропорциональна субъективной уверенности в ней
- : правильность оценки кандидата очень часто обратно пропорциональна субъективной уверенности в ней
- : правильную оценку кандидата при подборе работников получить невозможно
- : объективность в оценке кандидата в процессе подбора работников никто не может гарантировать

4. Профессиограмма – это # # #.

- : это перечень требований, предъявляемых профессией к индивидуальным психологическим качествам человека
- : это описание особенностей той или иной профессии и требований, которые она предъявляет к человеку по знаниям, умению, навыкам, индивидуальным особенностям
- : это технология изучения требований профессии к личностным качествам, психофизиологическим характеристикам, социально-психологическим показателям, природным задаткам и способностям, деловым качествам, профессиональным знаниям и умениям, состоянию здоровья человека
- : это наука, разрабатывающая методы выявления индивидуальных особенностей и перспектив развития личности

5. Профессиография – это # # #.

- : это перечень требований, предъявляемых профессией к индивидуальным психологическим качествам человека
- : это описание особенностей той или иной профессии и требований, которые она предъявляет к человеку по знаниям, умению, навыкам, индивидуальным особенностям
- : это технология изучения требований профессии к личностным качествам, психофизиологическим характеристикам, социально-психологическим показателям, природным задаткам и способностям, деловым качествам, профессиональным знаниям и умениям, состоянию здоровья человека
- : это наука, разрабатывающая методы выявления индивидуальных особенностей и перспектив развития личности

6. Какие из перечисленных методов использует профессиография?

Q(отметьте все правильные ответы (4))

- : изучение документации
- : монографический
- : оценка по внешним соматическим состояниям
- : изучение продукции
- : биографический
- : биологический
- : физиологический
- : регрессионный анализ
- : психологической интерпретации

7. Психодиагностика – это # # #.

- : это перечень требований, предъявляемых профессией к индивидуальным психологическим качествам человека

: это описание особенностей той или иной профессии и требований, которые она предъявляет к человеку по знаниям, умению, навыкам, индивидуальным особенностям

: это технология изучения требований профессии к личностным качествам, психофизиологическим характеристикам, социально-психологическим показателям, природным задаткам и способностям, деловым качествам, профессиональным знаниям и умениям, состоянию здоровья человека

: это область психологии, разрабатывающая методы выявления индивидуальных особенностей и перспектив развития личности

8. Тест – это # # #.

: это перечень требований, предъявляемых профессией к индивидуальным психологическим качествам человека

: это метод выявления индивидуальных особенностей человека и перспектив развития личности

: метод, использующий стандартизованные вопросы и задачи, имеющие определённую шкалу значений

: метод систематического и целенаправленного контроля и анализа всех действий и операций, совершаемых работником

9. Что из перечисленного не относится к достоинствам психодиагностики?

: объективность

: оперативность

: прицельность

: практичность

: надёжность

: всё перечисленное относится к достоинствам психодиагностики

10. Оперативность психодиагностики означает, что:

: результаты тестирования могут быть оценены количественно и качественно и почти не зависят от субъективного подхода исследователя

: информацию получают об определённых качествах личности и поведения, а не о человеке вообще

: сбор информации может быть осуществлён в относительно короткие сроки

: результаты тестирования объективно определяют варианты выбора средств дальнейшего практического воздействия

11. Прицельность психодиагностики означает, что:

: результаты тестирования могут быть оценены количественно и качественно и почти не зависят от субъективного подхода исследователя

: информацию получают об определённых качествах личности и поведения, а не о человеке вообще

: сбор информации может быть осуществлён в относительно короткие сроки

: результаты тестирования объективно определяют варианты выбора средств дальнейшего практического воздействия

12. Практичность психодиагностики означает, что:

: результаты тестирования могут быть оценены количественно и качественно и почти не зависят от субъективного подхода исследователя

: информацию получают об определённых качествах личности и поведения, а не о человеке вообще

: сбор информации может быть осуществлён в относительно короткие сроки

: результаты тестирования объективно определяют варианты выбора средств дальнейшего практического воздействия

13. Валидность психологического теста означает:

- : пригодность теста для измерения именно того качества, на которое он направлен
- : точность психологических измерений, свободу от погрешностей процедуры тестирования
- : его связь с фундаментальными исследованиями, его научную обоснованность

14. Надёжность психологического теста означает:

- : пригодность теста для измерения именно того качества, на которое он направлен
- : точность психологических измерений, свободу от погрешностей процедуры тестирования
- : его связь с фундаментальными исследованиями, его научную обоснованность

15. Научность психологического теста означает:

- : пригодность теста для измерения именно того качества, на которое он направлен
- : точность психологических измерений, свободу от погрешностей процедуры тестирования
- : его связь с фундаментальными исследованиями, его научную обоснованность

16. Можно ли по результатам тестирования оценить динамику изменения свойств и характеристик человека?

- : результаты теста дают лишь актуальный срез измеряемых характеристик
- : результаты теста частично позволяют увидеть изменения в измеряемых характеристиках
- : по результатам теста чётко прослеживается динамика изменений изучаемых характеристик

17. Что нужно сделать, чтобы составить более полный «психологический портрет» личности?

- : провести дополнительное собеседование
- : использовать научно обоснованный комплекс тестов
- : обследовать человека в психиатрической клинике
- : провести испытание в производственных условиях

Тема 4. Социально-трудовые отношения в трудовых коллективах

1. Социально-трудовые отношения – это ...

процесс взаимодействия, по крайней мере, двух лиц, направленный на взаимное познание, установление и развитие взаимоотношений и предполагающий взаимовлияние на состояние, взгляды, поведение и регуляцию совместной деятельности участников этого процесса

- : экономические, психологические и правовые аспекты взаимодействий отдельных людей и социальных групп в процессе трудовой деятельности
- : цели, к достижению которых стремятся люди на различных этапах их жизнедеятельности
- : характер взаимоотношений между руководителями и подчинёнными, соответствующий нормам профессиональной этики и представлениям о справедливости, сложившимся в данном обществе

2. Предметы социально-трудовых отношений – это ...

- : взаимосвязи между субъектами социально-трудовых отношений возникают на различных уровнях
- : характер взаимоотношений между руководителями и подчинёнными, соответствующий нормам профессиональной этики и представлениям о справедливости, сложившимся в данном обществе
- : психологические, этические и правовые формы взаимоотношений между людьми в процессе трудовой деятельности
- : цели, к достижению которых стремятся люди на различных этапах их жизнедеятельности

3. Какой тип социально-трудовых отношений характеризуется значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия?

- : партнёрство
- : конкуренция
- : патернализм
- : солидарность
- : субсидиарность

4. Какой тип социально-трудовых отношений предполагает общую ответственность и взаимную помощь, которая основана на общности интересов группы людей?

- : партнёрство
- : конкуренция
- : патернализм
- : солидарность
- : субсидиарность

5. Какой тип социально-трудовых отношений означает стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и своих действий при решении социально-трудовых проблем?

- : партнёрство
- : конкуренция
- : патернализм
- : солидарность
- : субсидиарность

6. Отчуждение – это ...

- : форма отношения к труду
- : форма отношения к жизни
- : форма отношения к окружающей действительности
- : форма отношения к результатам труда

7. Ощущение, которое возникает при выполнении какой-то производственной операции или части работы у людей, не представляющих назначения конечного продукта, области его использования или полагающих, что их деятельность не приносит пользы, называют ...

- : беспомощностью
- : бессмысленностью
- : отстранённостью

8. Какие неблагоприятные последствия имеет отчуждение? (Отметьте все правильные ответы (3))

- : административные

- : психофизиологические
- : физические
- : экономические
- : общественные
- : политические

9. Стил ь управления, при котором руководитель является координатором группового процесса, обеспечивая всестороннее обсуждение наиболее важных вопросов, называется ...

- : демократический
- : либеральный
- : попустительский
- : партисипативный

10. Какие из перечисленных форм участия сотрудников предприятия в принятии управленческих решений **не могут** быть использованы на частном предприятии?

- : участие в обсуждении решений с правом совещательного голоса
- : возможность участия в принятии решений с правами, равными правам администрации
- : право контроля деятельности администрации
- : право на коллективное управление предприятием по принципу “один человек – один голос”
- : все перечисленные формы могут быть использованы на частном предприятии
- : ни одна из перечисленных форм не может быть использована на частном предприятии

11. Справедливость – это ...

- : равенство способностей
- : равенство возможностей
- : равенство потребностей
- : социальное равенство

12. С чем связано повышение значимости этических проблем в современной экономике? (Отметьте все правильные ответы (3))

- : ростом доходов населения
- : ростом экономических преступлений
- : повышением качества жизни
- : улучшением социально-экономической ситуации
- : улучшением взаимоотношений между работодателями и наёмными работниками
- : повышением стоимости продукции
- : снижением объёмов и ухудшением качества продукции

13. Какой основной этический постулат необходимо соблюдать при ведении бизнеса?

- : Не укради!
- : Не обмани!
- : Не навреди!
- : Не нарушай!

14. Какой принцип научной этики предписывает учёным немедленно передавать свои достижения в общее пользование?

- : универсализм
- + : коллективизм
- : скептицизм

- : бескорыстие
- : ответственность

15. Что способствует росту преступности на предприятиях? (Отметьте все правильные ответы (4))

- : несправедливость в оплате труда и оценке заслуг работников
- : несовершенство законодательства
- : сложная производственная и организационная структура
- : завышенные потребности
- : личные качества людей
- : запутанная система учёта
- : низкое качество должностных инструкций
- : внешние обстоятельства
- : возможности для преступных действий

16. Основные предпосылки корыстных действий на предприятиях (Отметьте все правильные ответы (3))

- : несправедливость в оплате труда и оценке заслуг работников
- : несовершенство законодательства
- : сложная производственная и организационная структура
- : личные качества людей
- : запутанная система учёта
- : низкое качество должностных инструкций
- : внешние обстоятельства
- : возможности для преступных действий

Тема 5. Опыт решения социально-трудовых проблем

1. Какие существуют способы решения социально-трудовых проблем? (Отметьте все правильные ответы (2))

- : предоставление полной свободы для реализации своих возможностей собственникам и наёмным работникам
- : согласование интересов собственников и наёмных работников
- : либерализация социально-экономической жизни в стране
- : государственный контроль социально-экономической жизни в стране
- : уничтожение частной собственности на средства производства, государственное управление предприятиями

2. Социальное партнёрство – это ...

- : экономические, психологические и правовые аспекты взаимодействий отдельных людей и социальных групп в процессе трудовой деятельности
- тип социально-трудовых отношений, характеризующийся значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия
- : идеология, формы и методы согласования интересов социальных групп для обеспечения их конструктивного взаимодействия
- : стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и своих действий при решении социально-трудовых проблем
- : тип социально-трудовых отношений, предполагающий общую ответственность и взаимную помощь

3. От каких параметров зависит устойчивость функционирования социального партнёрства? (Отметьте все правильные ответы (2))

- : уровня социально-экономического обеспечения
- : уровня жизни большинства населения
- : уровня оплаты труда на предприятии
- : степени дифференциации доходов
- : степени удовлетворения материальных потребностей человека
- : стабильности социально-политической обстановки в стране

4. Экономической основой социального партнёрства является ...

- : учёт материальных потребностей отдельных социальных групп, необходимых для их существования
 - : оценка вклада различных социальных групп в создание дохода предприятия и национального дохода страны
 - : согласование интересов собственников и наёмных работников в распределении доходов
 - : обеспечение устойчивости общественного строя и решение всех возникающих проблем в соответствии с действующими законами

5. Какая модель социального партнёрства основана на принципе тарифной автономии?

- : американская
- : английская
- : германская
- : скандинавская
- : французская

6. Какая модель социального партнёрства предусматривает жёсткую политику в отношении профсоюзов?

- : американская
- : английская
- : германская
- : скандинавская
- : французская

7. Какая модель социального партнёрства предусматривает серьёзное вмешательство государства в процесс социального диалога?

- : американская
- : английская
- : германская
- : скандинавская
- : французская

8. Что из перечисленного **не относится** к принципам функционирования социального партнёрства?

- : полномочность представителей сторон
- : равенство сторон на переговорах
- : приоритетность примирительных методов и процедур в переговорах
- : условия соглашений на всех уровнях должны совпадать
- : обязательность исполнения договорённостей
- : ответственность за принятые обязательства
- : всё перечисленное относится к принципам функционирования социального партнёрства

: всё перечисленное не является принципами функционирования социального партнёрства

9. Объектом социального партнёрства являются ...

- : наёмные работники и работодатели
- : договоры, заключаемые на всех уровнях социального партнёрства
- : социально-трудовые отношения и согласованная социально-экономическая политика
- : условия труда и его оплаты на предприятии

10. Основной формой реализации социального партнёрства являются ...

- : участие работников в прибыли и капитале предприятия
- : коллективные договоры и соглашения
- : организация на предприятии коллективных органов управления
- : внедрение партисипативного стиля управления

11. На каком уровне социального партнёрства заключаются областные тарифные соглашения?

- : на государственном
- : на отраслевом
- : на территориальном
- : на местном

12. На каком уровне социального партнёрства заключаются коллективные договоры?

- : на государственном
- : на отраслевом
- : на территориальном
- : на местном

Тема 6. Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений

1. Трудовой договор – это ...

- : юридически оформленное соглашение между работником и клиентом на оказание услуг или выполнение работ
- : юридически оформленное соглашение между работодателем и работником
- : правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации
- : документ, определяющий условия труда работников на предприятии

2. Место трудового договора в регулировании социально-трудовых отношений

- : дополнительный документ к Трудовому кодексу РФ
- : основной документ, регулирующий социально-трудовые отношения между работником и работодателем
- : документ, дающий полное право работодателю распоряжаться наёмным работником
- : документ, предоставляющий право наёмному работнику диктовать свои условия работодателю

3. Организационно-экономическое значение трудового договора состоит ... (Отметьте все правильные ответы (3))

- : в возможности работника требовать работу по обусловленной в договоре трудовой функции
- : в возможности работника не выполнять обусловленную в договоре трудовую функцию
- : в возможности работника требовать своевременной и в полном объёме выплаты заработной платы

- : в возможности работодателя требовать от работника выполнения любой необходимой для предприятия работы
- : в возможности работодателя требовать от работника лично выполнить оговорённую в договоре работу
- : в возможности работодателя ограничить трудовые перемещения работника

4. Организационно-правовая роль трудового договора в регулировании трудовых отношений в коллективе состоит ...

- : в обоюдной ответственности работодателя и наёмного работника в соблюдении условий договора
- : в возможности работодателя и наёмного работника самостоятельно менять условия договора
- : в возможности работодателя и наёмного работника не соблюдать требований Трудового кодекса РФ
- : в возможности работодателя и наёмного работника уклоняться от налогообложения

5. Коллективный договор – это ...

- : юридически оформленное соглашение между работником и клиентом на оказание услуг или выполнение работ
- : юридически оформленное соглашение между работодателем и работником
- : правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации
- : документ, определяющий условия труда работников на предприятии

6. Экономическая роль коллективного договора для наёмных работников (Отметьте все правильные ответы (2))

- : устанавливает формы, системы и размер оплаты труда на предприятии
- : обеспечивает индивидуальный подход к каждому работнику в вопросах оплаты труда
- : оговаривает отказ от забастовок при выполнении работодателем условий коллективного договора
- : предоставляет работникам неограниченные права на проведение акций протеста на предприятии
- : не даёт работникам никаких гарантий и льгот при обучении и повышении квалификации

Тема 7. Взаимоотношения в трудовых коллективах при различных формах организации труда

1. Что лежит в основе правовой базы системы социального партнёрства?

- : национальное законодательство страны в области регулирования социально-трудовых отношений
- : Конвенции международной организации труда
- : коллективные договоры между работодателями и наёмными работниками
- : уровень экономического развития страны

2. Основные механизмы регулирования заработной платы в системе социального партнёрства

- : на условиях, установленных государством
- : на основе соглашений и договоров, заключаемых на различных уровнях
- : на условиях, устанавливаемых работодателями
- : на условиях, устанавливаемых наёмными работниками

3. Какие из перечисленных способов участия наёмных работников в управлении производством **не могут** быть использованы на частном предприятии?

- : участие в обсуждении решений с правом совещательного голоса
- : возможность участия в принятии решений с правами, равными правам администрации
- : право контроля деятельности администрации
- : право на коллективное управление предприятием по принципу “один человек – один голос”
- : все перечисленные способы могут быть использованы на частном предприятии
- : ни один из перечисленных способов не может быть использован на частном предприятии

4. Какой из способов участия наёмных работников в прибыли предприятия может быть использован в рыночной экономике?

- : установление индивидуальных выплат в зависимости от достигнутых результатов труда
- : установление индивидуальных коэффициентов квалификационного уровня
- : установление денежных выплат в зависимости от спроса и предложения рабочей силы на рынке труда
- : все способы могут быть использованы
- : ни один из способов для рыночной экономики не подходит

5. Привлечение средств работников в специальные фонды компаний в обмен на акции называют ...

- : вознаграждением акциями
- : планом владения акциями для служащих
- : приобретением акций компании за собственные средства
- : опционом на акции
- : персональным конвертиблем

6. Право работника приобрести акции компании называют ...

- : вознаграждением акциями
- : планом владения акциями для служащих
- : приобретением акций компании за собственные средства
- : опционом на акции
- : персональным конвертиблем

3.4. Задачи для текущего контроля

1. Соотнесите поведение людей в конфликтной ситуации с типом личности

Ответ (номер типа личности)	Описание поведения людей в конфликтной ситуации	Тип личности
	стремятся внести чёткость и внятность	1) Воспринимающий
	стремятся обеспечить максимум согласия	2) Интровертный
	стремятся вынести конфликт вовне, чтобы он стал предметом дискуссии	3) Решающий
	стремятся не выносить «сор из избы»	4) Чувствующий
	стремятся к упорядоченности и однозначности	5) Экстравертный
	проявляют подлинную гибкость	6) Мыслительный

2. Рассчитайте индекс социометрического статуса, используя данные предоставленные преподавателем.

$$\text{Индекс социометрического статуса } C_i = \frac{\sum C_{+i} + C_{-i}}{N - 1}$$

где i – порядковый номер члена коллектива;

N – количество членов в коллективе;

C_{+i} и C_{-i} - соответственно количество полученных положительных и отрицательных выборов каждым членом коллектива;

3. Рассчитайте индекс эмоциональной экспансивности, используя данные предоставленные преподавателем.

$$E_i = \frac{\sum E_{+i} + E_{-i}}{N - 1}$$

где E_{+i} и E_{-i} - соответственно количество сделанных положительных и отрицательных выборов каждым членом коллектива;

4. Рассчитайте индекс сплочённости коллектива, используя данные предоставленные преподавателем.

$$G = \frac{\sum G_{\oplus}}{1/2N \times (N - 1)},$$

где $\sum G_{\oplus}$ – количество взаимных положительных выборов, сделанных в группе.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

4.1 Положение о формах, периодичности и порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся:

Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся П ВГАУ 1.1.01 – 2017,

Положение о фонде оценочных средств ПВГАУ 1.1.13 – 2016

4.2 Методические указания по проведению текущего контроля .

1.	Сроки проведения текущего контроля	На лабораторных занятиях
2.	Место и время проведения текущего контроля	В учебной аудитории в течение лабораторного занятия
3.	Требования к техническому оснащению аудитории	В соответствии с ОП ВО и рабочей программой
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	Югов Е.А., Саушкин А.С.
5.	Вид и форма заданий	Собеседование, опрос
6.	Время для выполнения заданий	В течение занятия
7.	Возможность использования дополнительных материалов.	Обучающийся может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя (ей), обрабатывающих результаты	Югов Е.А.
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал/доводится до сведения обучающихся в течение занятия
11.	Апелляция результатов	В порядке, установленном нормативными документами, регулирующими образовательный процесс в Воронежском ГАУ

4.3 Ключи (ответы) к контрольным заданиям, материалам, необходимым для оценки знаний

У преподавателя, осуществляющего процедуру оценки знаний.

Рецензент: генеральный директор ООО «БухСервис-Агро»

Федорик Н.В.