



Федеральное агентство по рыболовству
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Калининградский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Начальник УРОПС

Фонд оценочных средств
(приложение к рабочей программе модуля)
**«НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

основной профессиональной образовательной программы магистратуры
по направлению подготовки

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль программы
«СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ»

ИНСТИТУТ
РАЗРАБОТЧИК

отраслевой экономики и управления
кафедра менеджмента

1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>ПКС-6 Умение представлять интересы организации в государственных органах, во взаимодействии с профсоюзами, иными представительными органами работников; организовывать мероприятия по обеспечению требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством РФ; организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового и архивного законодательства РФ; организовывать сопровождение договоров по вопросам управления персоналом и закупочные процедуры.</p>	<p>ПКС-6.2 В процессе стратегического управления персоналом организации представляет интересы организации в государственных органах, во взаимодействии с профсоюзами, иными представительными органами работников, организует мероприятия по обеспечению требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством РФ, организует хранение документов в соответствии с требованиями трудового и архивного законодательства РФ</p>	<p>Нормативно-правовое обеспечение стратегического управления персоналом</p>	<p>Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции</p> <p>Знать: основные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые, а также связанные с ними отношения; юридические критерии оценки персонала; правовые аспекты мотивации работников; особенности привлечения к ответственности за нарушение в области правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений; организационно-управленческие механизмы регулирования конфликтов в организации; Уметь: разрабатывать локальные акты организации, различные виды договоров в трудовой и связанной с ней сферах; формировать кадровую политику и корпоративную культуру организации, применяя знания действующего законодательства в сфере стратегического управления персоналом; учитывать современные достижения управленческой мысли при правовом регулировании трудовых и связанных с ними отношений, возникающих в организации; управлять конфликтными ситуациями в организации; использовать современные средства информационного и технического обеспечения системы управления персоналом на основе действующего законодательства; осуществлять научно-исследовательскую деятельность; Владеть: навыками правового регулирования управления персоналом организации;</p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			навыками комплексного видения современных проблем нормативно- правового регулирования стратегического управления персоналом в организации; навыками понимания взаимосвязи нормативно-правового регулирования стратегического управления организацией в целом и ее персоналом

2 ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПОЭТАПНОГО ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ) И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

2.1 Для оценки результатов освоения дисциплины используются:

- оценочные средства текущего контроля успеваемости;
- оценочные средства для промежуточной аттестации по дисциплине.

2.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания;
- задания для проведения практических занятий.

2.3 К оценочным средствам для промежуточной аттестации по дисциплине, проводимой в форме зачета, соответственно относятся:

- задания к контрольным работам;
- промежуточная аттестация в форме зачета проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости.

3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

3.1 Тестовые задания используются для оценки освоения теоретического материала студентами всех форм обучения. Тестирование обучающихся проводится после завершения рассмотрения на лекциях соответствующих тем (Приложение №1).

Оценка теста определяется количеством правильных ответов:

- «Отлично» - 90-100% правильных ответов в тесте;
- «Хорошо» - 70-90% правильных ответов в тесте;
- «Удовлетворительно» - 50-70% правильных ответов в тесте;
- «Неудовлетворительно» - менее 50% правильных ответов в тесте;

В приложении № 4 приведены ключи правильных ответов к тестовым заданиям.

3.2 В приложении 2 приведены типовые задания для проведения практических занятий, предусмотренных рабочей программой дисциплины. Положительная оценка по ним ставится при выполнении студентом задания и защиты у преподавателя, ведущего практические занятия. Неудовлетворительная оценка выставляется, если студент не выполнил и не «защитил» предусмотренные рабочей программой дисциплины практические задания.

3.3 В приложении 3 приведены типовые задания по контрольным работам для студентов заочной формы обучения. Контрольная работа предполагает раскрытие теоретических вопросов по дисциплине, а также решение задач по вариантам.

Контрольная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса у студентов заочной формы обучения. Она призвана углубить знания, полученные студентами в ходе теоретических и практических занятий, по изучаемой дисциплине, привить им навыки самостоятельного изучения материала по теме контрольной работы и исследовательской деятельности, а также обучить студентов подбору, изучению и обобщению материалов, являющихся источниками информации, на бумажных и электронных носителях.

Целью выполнения контрольной работы является углубленное изучение студентами отдельных тем дисциплины.

По результатам проверки контрольной работы выставляется оценка. Работа положительно оценивается при условии соблюдения требований задания на ее выполнение. В том случае, если работа не отвечает предъявляемым требованиям (не раскрыты теоретические вопросы или отдельные вопросы плана, использовано менее пяти литературных источников по каждому вопросу, изложение материала поверхностно, отсутствуют выводы, не решена задача), то она возвращается автору на доработку. Студент должен переделать работу с учетом замечаний и предоставить для проверки новый вариант.

Выполненная контрольная работа подлежит защите, по результатам которой выставляется экспертная оценка («зачтено» / «не зачтено»), и учитывается при промежуточной аттестации по дисциплине (на экзамене).

Оценка «зачтено» ставится студенту при уровне ответа на индивидуальный вопрос на защите не ниже минимального, правильно раскрыл суть теоретических вопросов, задача решена с незначительными замечаниями, правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «не зачтено» ставится, если студент не смог правильно раскрыть суть индиви-

дуального вопроса на защите, не смог правильно ответить на дополнительные вопросы преподавателя, решил задачу с ошибками.

4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Промежуточная аттестация проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости.

4.2 Оценивание зачета /экзамена по дисциплине является экспертным и зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины (наличия и сущности ошибок, допущенных студентом при ответе на вопрос зачета /экзамена, выполнении им задания).

Критерии оценивания зачета / экзамена по дисциплине:

Универсальная система оценивания результатов обучения включает в себя системы оценок: 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»; 2) «зачтено», «не зачтено»; 3) 100 - балльную (процентную) систему и правило перевода оценок в пятибалльную систему (табл. 1)

Таблица 2 – Система оценок и критерии выставления оценки

Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
1 Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов	Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно- корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой)	Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает полной знаний и системным взглядом на изучаемый объект
2 Работа с информацией	Не в состоянии находить необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	Может найти необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи


Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
3. Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать только некоторые из имеющихся у него сведений	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные задачи данные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
4. Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

5 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Нормативно-правовое обеспечение стратегического управления персоналом» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль «Стратегическое управление персоналом организации»).

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента (протокол № 7 от 05.04.2022 г.)

Заведующая кафедрой


В. В. Дорофеева

Приложение №1

к п. 3.2

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Вариант 1

1. Подберите правильный вариант пропущенных словосочетаний в следующем определении: Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между ... о личном выполнении работником за плату ... (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника ... при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- а) трудящимся и нанимателем ... трудовой функции ... дисциплине труда;
- б) работником и работодателем ... трудовых обязанностей ... правилам внутреннего трудового распорядка;
- в) работником и работодателем ... трудовой функции ... правилам внутреннего трудового распорядка.

2. Следующие правоотношения относятся к непосредственно связанным с трудовыми:

- а) отношения по организации дополнительного медицинского страхования;
- б) отношения по пенсионному обеспечению;
- в) отношения по страхованию требований работников по заработной плате в случае банкротства работодателя.

3. Локальными нормативными актами организации являются:

- а) приказы (распоряжения) руководителя организации о командировании работников;
- б) правила внутреннего трудового распорядка организации;
- в) трудовой договор с работником.

4. По юридической силе локальные нормативные акты...

- а) выше норм ТК РФ;
- б) ниже норм ТК РФ;
- в) Обладают одинаковой с ТК РФ юридической силой.

5. Выбор способа решения задачи профессиональной деятельности при осуществлении оценки персонала:

- а) впечатление начальника;

б) процесс и результат сбора и анализа информации о выполнении персоналом порученной работы;

в) включает мнение контрольно-надзорных органов.

6. Выбор способа решения задачи профессиональной деятельности при осуществлении аттестация. Аттестация применяется:

а) только к профессорско-преподавательскому составу и научным работникам;

б) только к государственным и муниципальным служащим;

в) только к специалистам в области промышленной безопасности;

г) к любым работникам в ЛНА работодателя, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

7. Видами дисциплинарных взысканий являются:

а) замечание, выговор, строгий выговор, увольнение;

б) замечание, выговор, увольнение;

в) порицание, выговор, увольнение.

8. Максимальный срок испытания работника, являющегося руководителем и его заместителем, главным бухгалтером и его заместителем, руководителем филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций:

а) 1 месяц;

б) 2 месяца;

в) 3 месяца;

г) 6 месяцев.

9. Содержание трудового договора регламентируется:

а) тарифным соглашением;

б) трудовым кодексом;

в) коллективным договором.

10. Наиболее эффективным методом разрешения трудовых конфликтов является:

а) увольнение одной из сторон конфликта;

б) вмешательство руководства;

в) переговоры.

11. Коллективный договор — это:

а) договор между профсоюзами и работодателями;

б) документ, регулирующий правила внутреннего трудового распорядка;

в) правовой акт, заключаемый работниками и работодателем.

12. Противодействие коррупции является обязанностью:

- а) как государственных органов, иных государственных организаций, так и организаций частного сектора (коммерческих и некоммерческих);
- б) исключительно государственных организаций и органов всех форм власти;
- в) только правоохранительных организаций.

13. Принятие Федерального закона № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» позволило:

- а) установить единые правовые и организационные основы противодействия коррупции в Российской Федерации;
- б) создать предпосылки для международного сотрудничества при противодействии коррупции;
- в) вести юридическую ответственность за коррупционные правонарушения.

14. Формирование кадровой политики включает в себя выработку такого документа кадровой политики как:

- а) манифест;
- б) декларация;
- в) стратегия.

15. Конфликт в организации – это:

- а) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации;
- б) конфликты между руководством организации и ее сотрудниками;
- в) конфликты между различными структурными элементами организации.

16. Процесс целенаправленного воздействия на персонал организации с целью устранения причин, породивших конфликт, и приведения поведения участников конфликта в соответствие со сложившимися нормами взаимоотношений.

- а) управление конфликтами;
- б) управление мотивацией;
- в) стимулирование.

17. К моральным стимулам относится:

- а) участие в прибылях;
- б) гибкие социальные выплаты;
- в) улучшение условий труда;
- г) статус в коллективе.

18. К материальным стимулам относится:

- а) статус в коллективе;
- б) гибкие социальные выплаты;
- в) улучшение условий труда.

19. Трудовой договор заключается:

- а) всегда в письменном виде в одном экземпляре;
- б) всегда в письменном виде в двух экземплярах, заверяется у нотариуса;
- в) всегда в письменном виде в двух экземплярах.

20. Научная статья содержит в себе следующие части:

- а) название (заголовок), аннотация, ключевые слова, введение;
- б) название (заголовок), вступление, ключевые слова, выводы;
- в) название (заголовок), главы, выводы, список литературы.

Вариант 2

1. Структура трудовых ресурсов отражает распределение:

- а) по профессиям;
- б) степени тяжести труда;
- в) дополнительному образованию.

2. Основным документом, содержащим сведения о работе, является:

- а) трудовой договор;
- б) трудовая книжка;
- в) вкладыш в трудовую книжку;
- г) приказ о приеме на работу.

3. Признаки локальных нормативных актов (ЛНА) организации:

- а) организация создает ЛНА в рамках своих компетенций, с опорой на трудовое законодательство. ЛНА рассчитаны на неоднократное применение в отношении всех или нескольких работников;
- б) ЛНА создаются для регулирования норм трудового законодательства;
- в) рассчитаны на однократное применение, создаются в самой организации, действуют независимо от трудового законодательства.

4. Не относится к основаниям возникновения трудовых отношений:

- а) заключение трудового договора;
- б) осуждение по приговору суда к наказанию, предусматривающему исправительные работы;

в) избрание на должность.

5. Выбор способа решения задачи профессиональной деятельности при осуществлении оценки персонала:

а) впечатление начальника;

б) процесс и результат сбора и анализа информации о выполнении персоналом порученной работы;

в) опирается только на независимую оценку квалификации.

6. Выбор способа решения задачи профессиональной деятельности при осуществлении отказа в приеме на работу. Отказ:

а) должен быть обоснован актуальным решением работодателя;

б) может быть необоснованным;

в) должен опираться на ЛНА организации;

г) должен опираться на результаты психологического теста.

7. Отбор персонала — это:

а) определение профессиональной пригодности человека;

б) проверка профессиональных знаний кандидата;

в) инструмент проверки профессиональных знаний

8. Приспособление работника к новой среде и трудовому коллективу называется:

а) профориентацией;

б) профотбором;

в) адаптацией.

9. Условия испытания работника включаются в трудовой договор:

а) обязательно;

б) по возможности;

в) как дополнительное условие.

10. Российская Федерация сотрудничает в области противодействия коррупции с иностранными государствами, их правоохранительными органами и специальными службами, а также с международными организациями в целях:

а) задержания лиц, подозреваемых в совершении коррупционных преступлений;

б) возврата имущества, полученного в результате совершения коррупционных правонарушений;

в) применения норм международного права в сфере борьбы с коррупцией.

11. К последствиям коррупции относятся:

- а) финансовые потери и ущерб репутации;
- б) только ущерб репутации государственных органов;
- в) сокращения бюджетных затрат.

12. Резюме является:

- а) официальным документом;
- б) инструментом самомаркетинга;
- в) характеристикой человека

13. Срок, на который заключаются трудовые договоры:

- а) неопределенный срок, но имеются исключения;
- б) определенный срок, но имеются исключения;
- в) не более одного года.

14. Формирование кадровой политики включает наличие в организации:

- а) обязательных локальных нормативных документов;
- б) должности консультанта по кадровой политике;
- в) обязательное наличие заместителя руководителя по персоналу.

15. Трудовой спор является отражением наличия в коллективе:

- а) конфликта;
- б) нарушителя дисциплины;
- в) вакантных мест.

16. Процесс целенаправленного воздействия на персонал организации с целью устранения причин, породивших конфликт, и приведения поведения участников конфликта в соответствие со сложившимися нормами взаимоотношений.

- а) управление мотивацией;
- б) стимулирование;
- в) управление конфликтами.

17. Допускается с согласия одного из родителей (опекунов) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицом, не достигшим

- а) 13 лет;
- б) 14 лет;
- в) 15 лет;
- г) 16 лет.

18. Работа с персональными данными регулируется:

- а) УК РФ;

б) КоАП РФ;

в) ФЗ «О персональных данных».

19. Индивидуальный трудовой спор может рассматриваться:

а) судом;

б) следственным комитетом;

в) прокуратурой.

20. Научная статья содержит в себе следующие части:

а) название (заголовок), аннотация, ключевые слова, обзор литературы;

б) название (заголовок), ключевые слова, апофеоз, выводы;

в) название (заголовок), графики и рисунки, выводы, список литературы.

Вариант 3

1. Орган, определяющий полномочия трудового коллектива:

а) общим собранием (конференцией);

б) производственным совещанием;

в) профсоюзным комитетом.

2. По юридической силе локальные нормативные акты...

а) выше норм ТК РФ;

б) ниже норм ТК РФ;

в) обладают одинаковой с ТК РФ юридической силой.

3. Трудовой договор считается заключенным с момента:

а) подписания работником;

б) издания приказа о приеме на работу;

в) с момента фактического допущения к работе.

4. Нормативные правовые акты:

а) общеобязательны для всей территории страны;

б) общеобязательны для территории, на которой действует уполномоченный орган власти или местного самоуправления;

в) обязательны для определенного круга лиц.

5. Выбор способа решения задачи профессиональной деятельности при осуществлении электронного документооборота (ЭДО). Введение кадрового ЭДО путем:

а) принятия локальных нормативных актов;

б) извещения на общем собрании коллектива;

в) направления уведомления в контрольно-надзорные организации.

6. Выбор способа решения задачи профессиональной деятельности при осуществлении отказа в приеме на работу. Отказ:

- а) должен быть обоснован;
- б) может быть необоснованным;
- в) должен опираться на ЛНА организации;
- г) должен опираться на результаты психологического теста.

7. Видами дисциплинарных взысканий согласно Трудовому кодексу РФ являются:

- а) замечание, выговор, строгий выговор, увольнение;
- б) замечание, выговор, увольнение;
- в) выговор, увольнение, лишение премии.

8. Трудовой договор может существовать

- а) в письменной форме;
- б) в виде электронного документа;
- в) в бездокументарной форме.

9. Основным документом, содержащим сведения о работе, является:

- а) приказ о приеме на работу;
- б) трудовая книжка;
- в) вкладыш в трудовую книжку;
- г) трудовой договор.

10. Принятие Федерального закона № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»:

- а) позволило установить единое определение коррупции;
- б) ввело обязательство госслужащих сообщать о фактах коррупции;
- в) позволило ввести национальную стратегию противодействия коррупции.

11. Субъектами юридической ответственности за коррупционные правонарушения могут быть:

- а) юридические лица, но не физические лица;
- б) только граждане Российской Федерации;
- в) граждане и подданные любых стран.

12. Максимальный срок испытания работника, не являющегося руководителем и его заместителем, главным бухгалтером и его заместителем, руководителем филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций:

- а) 1 месяц;

- б) 2 месяца;
- в) 3 месяца;
- г) 6 месяцев.

13. Комиссия по трудовым спорам образуется:

- а) из равного числа представителей работников и работодателя;
- б) по одной трети от работников, работодателя и органов по надзору за соблюдением трудового законодательства;
- в) из администрации организации.

14. Отображение формирования кадровой политики осуществляется в виде:

- а) устных указаний;
- б) локальных нормативных документов;
- в) контрактов и выполнения трудовых функций.

15. Острая форма разногласий и спора это –

- а) кризис;
- б) конфликт;
- в) нарушение трудовой дисциплины.

16. Процесс целенаправленного воздействия на персонал организации с целью устранения причин, породивших конфликт, и приведения поведения участников конфликта в соответствие со сложившимися нормами взаимоотношений.

- а) управление дисциплиной;
- б) стратегический менеджмент персонала;
- в) управление конфликтами.

17. К законодательству об информации ограниченного доступа относится:

- а) ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»;
- б) ФЗ «О коммерческой тайне», ФЗ «О персональных данных»;
- в) ФЗ «О стратегическом планировании в РФ».

18. Биометрические персональные данные – это:

- а) сведения, которые характеризуют физиологические и биологические особенности человека, на основании которых можно установить его личность;
- б) любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному, или определяемому физическому лицу;
- в) сведения, которые характеризуют физиологические и биологические особенности человека, влияющие на его трудоспособность.

19. Видами дисциплинарных взысканий являются:

- а) замечание, выговор, строгий выговор, увольнение;
- б) замечание, выговор, увольнение;
- в) выговор, неполное служебное соответствие, увольнение.

20. Научная статья содержит в себе следующие части:

- а) название (заголовок), аннотация, ключевые слова, основная часть;
- б) название (заголовок), ключевые слова, апофеоз, выводы;
- в) название (заголовок), графики и рисунки, выводы, список литературы.

Приложение № 2

к п. 3.2

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема 2. Стратегия управления персоналом

Задание 1.

В связи с необходимостью завершения укладки бетона при строительстве многоэтажного объекта старший производитель работ отдал распоряжение оставаться всем бетонщикам на работе до полной укладки привезенного бетона. В связи с этим указанные работники переработали на объекте сверх своей ежедневной нормы по четыре часа. Они заинтересовались у прораба, как будет компенсирована такая переработка. Однако прораб ответил, что поскольку бетон был доставлен с нарушением установленного времени подвоза, а рабочие часть времени в течение дня не работали и у них ненормированный рабочий день, никакой компенсации за дополнительные часы работы не полагается. Имела ли место в данном случае сверхурочная работа? В каких случаях работники привлекаются к сверхурочной работе? Дайте понятие ненормированного рабочего дня. Как определяется круг лиц, имеющих ненормированный рабочий день? Как компенсируется работа с ненормированным рабочим днем?

Задание 2.

В связи с необходимостью завершения укладки бетона при строительстве многоэтажного объекта старший производитель работ отдал распоряжение оставаться всем бетонщикам на работе до полной укладки привезенного бетона. В связи с этим указанные работники переработали на объекте сверх своей ежедневной нормы по четыре часа. Они заинтересовались у прораба, как будет компенсирована такая переработка. Однако прораб ответил, что поскольку бетон был доставлен с нарушением установленного времени подвоза, а рабочие часть времени в течение дня не работали и у них ненормированный рабочий день, никакой компенсации за дополнительные часы работы не полагается. Имела ли место в данном случае сверхурочная работа? В каких случаях работники привлекаются к сверхурочной работе? Дайте понятие ненормированного рабочего дня. Как определяется круг лиц, имеющих ненормированный рабочий день? Как компенсируется работа с ненормированным рабочим днем?

Задание 3.

Лаборант кафедры, имеющая двух детей, обратилась с заявлением об установлении для неё режима гибкого рабочего времени, который обеспечит ей лучшие условия для сочетания семейных обязанностей с работой. Руководитель отказал в просьбе, ссылаясь на то, что Правилами внутреннего распорядка такой режим работы не предусмотрен. Законна ли просьба

работницы? Дайте характеристику режима гибкого рабочего времени. Каков порядок его установления? Как производится учет рабочего времени при таком режиме?

Тема 3. Мотивация и стимулирование

Задание 1.

«М» с 01.01.2016 состояла в трудовых отношениях с ЗАО «Рога и копыта» в должности штукатура-маляра 3 разряда. 01.01.2018 она родила сына и до 01.07.2019 находилась в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет. 01.06.2019 она направила на имя директора ЗАО «Рога и копыта» почтовое отправление по юридическому и фактическому адресу места нахождения ответчика, с заявлением об увольнении по собственному желанию с 02.07.2019. Какого-либо ответа от Общества ей не поступило, прекращение трудовых отношений не оформлено, соответствующая запись об увольнении в трудовую книжку не внесена. Конверт с заявлением не были получены ответчиком, возвращены по истечению срока хранения. Трудовая книжка ей была выдана 31.12.2019 бывшим бухгалтером работодателя, без записи об увольнении. По настоящее время ею фактически трудовые обязанности не исполняются. По юридическому адресу ЗАО деятельность ЗАО не ведется, отсутствует лицо, ответственное за ведение трудовых книжек, а также руководитель общества. Произвести запись в трудовую книжку из-за этого не представляется возможным. Тем самым, работодатель уклонился от получения заявления об увольнении по собственному желанию, уклонился от оформления прекращения трудового договора; кроме того, в настоящее время нельзя произвести запись в трудовую книжку из-за отсутствия лица, ответственного за ведение трудовых книжек. На что имеет право «М»? Что и на каких законных основаниях необходимо сделать ЗАО?

Задание 2.

Просматривая локальные нормативные акты, аудитор проверял, чтобы они не ухудшали положение работников по сравнению с трудовым законодательством и раскрывали условия труда компании. Все работники были ознакомлены с локальными нормативными актами под роспись. Среди документов были выбраны запросы и копии ответов о передаче сведений о работниках. При проверке аудитор нашел, что некоторые руководители подписали согласия на обработку персональных данных, однако они полностью совпадали с бланком согласия, в котором не предусматривалась передача данных другим организациям. Является ли выявленный факт отражением нарушения требований законодательства?

Задание 3.

Определить, под чьей юрисдикцией будут находиться работники российской рыбодобывающей компанией на судне под российским флагом, если судно находится в российском порту.

Тема 4. Регулирование конфликтов

Задание 1.

Работодатель потребовал от работника получить дополнительное профессиональное образование и пройти независимую оценку квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта без отрыва от работы. На возражения работника о невозможности совмещения, работодатель согласился на отрыв от работы, но предупредил, что в период учебы и независимой оценки работнику будут выплачивать минимальный размер оплаты труда, т.к. в этом случае работник не будет выполнять трудовую функцию. Кроме того, работнику предложено самому оплатить процедуру независимой оценки квалификации, т.к. в случае успешного ее прохождения, работник будет назначен на вышестоящую должность с повышением зарплаты.

Соответствует ли данный текст нормативным требованиям? Если нет, то в чем несоответствие?

Задание 2.

Работодатель запрашивает в анкете для кандидата на работу состав семьи, образование, наличие судимостей и отношение к политическим воззрениям. Объясните, какие из запрошенных данных являются персональными? Какие из запрошенных данных работодатель имеет права запрашивать? На предприятии какой отрасли будут на законных основаниях запрашивать наличие судимостей?

Задание 3.

Афанасьева работала бухгалтером планового отдела в ООО «Стройка» с 5 сентября 2013 г. 10.08.2017 г. был издан приказ о перемещении Афанасьевой в отдел по расчету заработной платы с сохранением прежней заработной платы, при этом её согласие получено не было. Афанасьева обжаловала в суд приказ о перемещении ее в другое структурное подразделение. Исковое заявление было оставлено без рассмотрения, так как в организации имеется комиссия по трудовым спорам, в которую, по мнению суда, и следовало бы обратиться за рассмотрением спора. Афанасьева повторно подала исковое заявление в суд, в котором указала, что комиссии по трудовым спорам она не доверяет и имеет право сразу обратиться в суд.

Дайте понятие трудовых споров. Перечислите органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры. Разрешите спор по существу.

Тема 5. Политика и культура

Задание 1.

Гражданин «А», занимая должность начальника отдела в администрации города «N», вопреки своему должностному регламенту осуществил определенные действия, которые позволили юридическому лицу «С», которым владеет предприниматель «В», получить в аренду участок земли вне конкурса.

Задание 2.

Гражданский служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность гражданского служащего, собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации, в отношении которой гражданский служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

Задание 3.

Гражданка «А», работая кондуктором в автотранспортном предприятии, принадлежащем частным лицам, в ходе выдачи билетов пассажирам предложила им оплатить ей в руки наличными в сумме меньше официального тарифа, но без выдачи билетов. Перевозка осуществляется общественным транспортом по маршруту в городе Калининграде.

Тема 6. Бюджет в стратегии управления персоналом

Задание 1

Для подготовки бюджета на реализацию стратегии управления персоналом оцените ситуацию в организации, в которой Вы проходили практику на выпускном курсе университета. При анализе выявите в первую очередь отклонения от плана и бюджета за прошлый год. Изучите причины возникновения незапланированных расходов, например, связанных со сверхурочными работами, изменением численности персонала, заработной платы.

Также изучите неиспользованные ресурсы: открытые вакансии, не заполненные более тех месяцев, выплаты, не применяемые на практике, неосуществленные мероприятия.

Проведите оценку эффективности действующей кадровой политики организации. Для этого оцените:

текучесть персонала;

удовлетворенность сотрудников трудом;

потери рабочего времени (заболеваемость, прогулы, опоздания, простои и т.п.);

эффективность действующей системы мотивации;

качественный состав персонала, его соответствие целям организации;

особенности корпоративной культуры.

Используя эти данные, разработайте более грамотный план кадровой работы на следующий год. При этом учтите вероятность ошибок. Для этого изучите самые распространенные ошибки при бюджетировании расходов на персонал.

Задача 2

Используя решение задачи 1, с учетом имеющейся структуры бюджета и статей расходов на персонал, разработайте бланки сводных таблиц, которые позволят собрать необходимую информацию со всех подразделений по каждой статье расходов. В зависимости от варианта планирования данную информацию предоставляют:

сотрудники службы персонала, ответственные за различные направления работы с персоналом (после сбора данных от руководителей подразделений);

руководители подразделений, филиалов;

ответственные сотрудники за работу с кадрами в подразделениях.

Все суммы по каждому подразделению должны: быть согласованы с руководителями подразделений; проверены ответственным за составление бюджета. Формы сводных таблиц можно разработать самостоятельно и учесть в них особенности бюджетирования организации и отдельных подразделений, либо воспользоваться универсальными таблицами, например:

бюджет расходов на подбор персонала;

бюджет расходов на увольнения и перемещения сотрудников;

бюджет расходов на обучение и развитие сотрудников;

бюджет расходов на социальные программы;

бюджет расходов на корпоративные мероприятия.

Тема 7. Проектирование, планирование и контроль

Задание 1

Изучите описание деятельности компании и ситуацию, сложившуюся в компании. Какой тип и вид кадровой политики стоит выбрать для решения стратегических задач? Как лучше сочетать бизнес-стратегию и кадровую стратегию в сложившихся условиях? Предложите, как провести реорганизацию с минимальными негативными последствиями, сохранив при этом ценные кадры?

Модный гляцевый журнал был учрежден и «раскручен» западным инвестором. Собственник продал компанию российскому бизнесмену. Нового хозяина в принципе устраивает уровень менеджмента, налаженных связей и системы продвижения компании, однако он считает журнал рассчитанным больше на среднее поколение, ментально связанное с Западной Европой, а редакцию – слишком разборчивой в приглашении для интервью, предпочтения в

выборе рекламы и пр. Руководитель отдела рекламы и продаж в целом поддерживает собственника в его стремлении расширить аудиторию и тематику, однако предостерегает от радикальной смены курса, которая может привести к утрате команды.

Задание 2

Необходимо определить численность основных рабочих для выполнения объема работ, трудоемкость которых составляет 273500 нормо-часов. Плановый фонд рабочего времени 1900 часов, коэффициент выполнения норм труда 1,2.

Задание 3

Проблемы классификации локальных нормативных актов. Современное законодательство, в частности, статья 8 Трудового кодекса РФ закрепляет, что работодатели принимают локальные нормативные акты в соответствии с трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями. Это позволяет определить иерархию локальных нормативных актов как подчиненную по отношению к коллективным договорам и соглашениям, также относящимся к локальным нормативно-правовым актам. Это создает дополнительные сложности в понимании значимости локальных нормативных актов и процесса локального нормотворчества в целом.

Проблемы формулировок ряда производственных практик. Российское законодательство, устанавливая требования к регламентации трудовой деятельности, недостаточно четко определяет ряд терминов и формулировок, что обуславливает дополнительные трудности при создании и реализации локального нормативного правотворчества.

Являются ли перечисленные проблемы актуальными и современными? Какие правовые шаги необходимы для стратегического разрешения и предупреждения названных проблем?

Тема 8. Методы стратегического управления персоналом

Задание 1

В компании появился новый руководитель, мужчина 30 лет. Рабочие, находящиеся в его подчинении, все старше 50 лет. Бригада состояла из рабочих высокого разряда, при этом было принято выпивать много спиртных напитков. Бригада выполняла маленький объем работ и много времени тратила на разговоры и перекуры. На просьбы руководителя рабочие отреагировали нейтрально и не изменили стиля поведения. Компания стала подрядчиков строительства нового объекта, на котором названная бригада должна выполнить свои работы в течение 2 месяцев. Однако, спустя 2 недели после начала работ, бригада резко отстала от графика. Руководитель пообещал всей бригаде приличную премию за досрочное выполнение плана. Однако, на следующий день ситуация повторилась. Какова причина сложившейся ситуации?

Как можно изменить ситуацию с участием специалиста по кадровой работе.

Задание 2

ООО «П» нанимает юриста Н. для того, чтобы он представлял часть интересов ООО в органах власти. Оплату Н. должен получать исходя из фактически выполненного объема работ. Какое законодательство должно применяться к правоотношениям, возникшим между юристом и компанией?

Задание 3

«М» с 01.01.2016 состояла в трудовых отношениях с ЗАО «Рога и копыта» в должности штукатура-маляра 3 разряда. 01.01.2018 она родила сына и до 01.07.2019 находилась в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет. 01.06.2019 она направила на имя директора ЗАО «Рога и копыта» почтовое отправление по юридическому и фактическому адресу места нахождения ответчика, с заявлением об увольнении по собственному желанию с 02.07.2019. Какого-либо ответа от Общества ей не поступило, прекращение трудовых отношений не оформлено, соответствующая запись об увольнении в трудовую книжку не внесена. Конверт с заявлением не были получены ответчиком, возвращены по истечению срока хранения. Трудовая книжка ей была выдана 31.12.2019 бывшим бухгалтером работодателя, без записи об увольнении. По настоящее время ею фактически трудовые обязанности не исполняются. По юридическому адресу ЗАО деятельность ЗАО не ведется, отсутствует лицо, ответственное за ведение трудовых книжек, а также руководитель общества. Произвести запись в трудовую книжку из-за этого не представляется возможным. Тем самым, работодатель уклонился от получения заявления об увольнении по собственному желанию, уклонился от оформления прекращения трудового договора; кроме того, в настоящее время нельзя произвести запись в трудовую книжку из-за отсутствия лица, ответственного за ведение трудовых книжек. На что имеет право «М»? Что и на каких законных основаниях необходимо сделать ЗАО

Приложение 3

к п.3.3

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

ВАРИАНТ 1

Теоретические вопросы

1) Правовое регулирование трудовых отношений в России и Белоруссии. Сравнение трудовых прав граждан Белоруссии и стран ЕвразЭС.

2) Мотивация и стимулирование в государственных корпорациях.

Задание

Коррупция - неперенный спутник любого современного государства, сопровождающий его на протяжении всей истории его существования. Об этом, например, свидетельствует, прежде всего, сама этимология данного термина. Понятие «коррупция» достаточно широко используется в современной научной литературе и в средствах массовой информации, а ранние упоминания о коррупции, «поразившей» государственную службу, можно обнаружить в архивах древнего Вавилона, сформировавшихся, по меньшей мере, 4500 лет назад. Разумно, однако, предположить, что зарождение коррупции как социального явления объективно связано с первоначальной узурпацией права управлять людьми и общим имуществом, имевшей место задолго до возникновения государственности. Термин «коррупция» применительно к его же социальному значению начинает употребляться значительно позже - в античный период. Дайте свое наиболее полно отражающее, на ваш взгляд, (правовое, социальное, экономическое) обоснованное толкование такого явления, как коррупция. Определите, должна ли ваша компания участвовать в противодействии коррупции? Если да, то какое подразделение вашей компании должно заниматься организацией противодействия коррупции, непосредственными мероприятиями по противодействию коррупции, какими документами это закрепить в вашей компании? Какие особенности представления организации в органах власти и управления и налаживание взаимодействия по вопросам персонала должны быть названы в связи с противодействием коррупции?

ВАРИАНТ 2

Теоретические вопросы

1) Участие России в международных правовых отношениях, касающихся трудовых отношений. Критика конвенции Международной организации труда в отношении труда моряков.

2) Применение Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при переводе на другую работу и перемещении персонала.

Задание

ООО «П» нанимает бухгалтера Н. для того, чтобы он удаленно осуществлял бухучет, готовил и передавал в налоговую службу отчеты по электронной почте. Оплату Н. должен получать исходя из фактически выполненного объема работ. Какое законодательство должно применяться к правоотношениям, возникшим между бухгалтером и компанией? Какими правовыми или нормативными, или распорядительными документами необходимо воспользоваться руководителю ООО в целях предупреждения обвинений в сокрытии трудовых отношений? Целесообразно ли в данной ситуации вначале осуществить проектирование и провести планирование потребности в персонале?

ВАРИАНТ 3

Теоретические вопросы

- 1) Регулирование трудовых конфликтов на примере калининградских компаний.
- 2) Формирование корпоративной культуры в корпорации.

Задание

Проанализируйте документ. Требуется ли разработка политик, программ в данной ситуации?

Положение
о заработной плате и стимулировании труда
в ООО «...»

Общее положение

Настоящее Положение об оплате труда работников ООО «...» (далее -Положение) разработано в соответствии с законодательством РФ и предусматривает порядок и условия оплаты труда и премирования работников ООО «...»

Настоящее Положение устанавливает единые принципы организации оплаты труда и премирования работников организации ООО «...», порядок разработки и утверждения в структурных подразделениях организации.

Базовыми принципами формирования системы оплаты труда и премирования работников ООО «Бруна» являются:

- соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации работника);
- отсутствие дискриминации по полу, возрасту, национальности при оплате труда;
- стимулирование работников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;
- равенство работников относительно трудовых обязанностей и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности;
- нацеленность системы оплаты труда на достижение необходимых конечных результатов работы.

Настоящее Положение распространяется на работников ООО «...», кроме Директора.

Настоящее Положение распространяется на всех лиц, ведущих в организации трудовую деятельность на основании трудовых договоров.

ВАРИАНТ 4

Теоретические вопросы

1) Применение нормативных правовых актов и локальных нормативных актов в профессиональной деятельности по управлению кадрами (на примере организации, в которой работает магистрант).

2) Персональные данные как кадровые данные. Требования, ограничения, специфика.

Задание

Генеральный директор ОАО «Азимут» поставил задачу разработки функциональной матрицы распределения обязанностей и ответственности работников отдела кадров по вопросам оценки персонала. В отделе кадров работает начальник отдела, его заместитель, 3 специалиста. Подберите минимум 7 функций отдела, дайте их наименования в матрицу. Определите, каким документом ввести матрицу в силу, определите тип этого документа и круг лиц, которые должны быть с ним ознакомлены.

ВАРИАНТ 5

Теоретические вопросы

1) Анализ социально-экономических проблем и процессов в организации: подход с точки зрения управления персоналом (на примере организации, в которой работает магистрант).

2) Обязательность наличия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Особенности, специфика, требования.

Задание

Проанализируйте проявления профессиональных деформаций менеджера по работе с персоналом и составьте примерный проект преодоления деформаций на уровне стратегии управления персоналом. Определите, каким документом ввести проект в силу, определите тип этого документа и круг лиц, которые должны быть с ним ознакомлены. Целесообразно провести разбор выявленных фактов деформаций в целях использования методов стратегического управления персоналом? Если да, то какие методы используете?

ВАРИАНТ 6

Теоретические вопросы

1) Позитивный опыт нахождения организационно-управленческих и экономических решений, разработок алгоритмов их реализации (на примере организации, в которой работает магистрант).

2) Классификация организационно-распорядительной документации (управленческих документов): организационные, распорядительные, информационно-справочные.

Задание

Постройте структуру управления трудовыми ресурсами, включающую в себя подразделение по развитию персонала. Кратко опишите деятельность данных подразделений и составьте примерный бюджет на выполнение функций.

ВАРИАНТ 7

Теоретические вопросы

1) Взаимосвязь коррупции и бюрократии с точки зрения управления персоналом.

2) Приказы, положения, правила и другие документы, издаваемые руководителем организации или соответствующими подразделениями по вопросам оплаты труда.

Задания

В вашей компании вводится кадровое электронное делопроизводство. Какие документы признаются кадровыми электронными, как и в каком виде они должны оформляться, подписываться, передаваться и храниться. Какие документы будут внесены во внутреннюю опись документов, включенных в электронное личное дело работника. Подготовьте проекты

внутренних документов компании по организации электронного кадрового документооборота. Составьте примерный бюджет на выполнение функций

ВАРИАНТ 8

Теоретические вопросы

1) Цифровизация процессов обработки информации, ее влияние на трудовые правоотношения.

2) Нормативные требования по защите персональных данных в организации. Особенности информационных систем персональных данных.

Задание

Подготовьте проект распорядительного акта, прекращающего трудовые отношения работодателя с работником в связи с невыходом его на работу в день, определенный трудовым договором. В отношении работника известно, что его зовут Макронов Петр Васильевич, принимается на работу в качестве продавца 01 августа 2022 г. в ООО «Доброта» по трудовому договору № 13-ТД с условием приступить к работе с 02 августа 2022 г. На основании договора был издан приказ от 01 августа 2022 г № 6-к «О приеме на работу Макронова П.В.». 02 августа 2022 г. Макронов не приступил к исполнению трудовых обязанностей, о чем был составлен акт от 03 августа 2022 № 15 «О невыходе на работу Макронова П.В. в день, определенный трудовым договором». Целесообразно провести разбор данной ситуации в целях использования методов стратегического управления персоналом?