

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет  
Кафедра

*Экономический*  
*Экономики и управления*

**Оценочные материалы по дисциплине (модулю)**

дисциплина

*Охрана труда и кадровая безопасность*

***Блок Б1, часть, формируемая участниками образовательных отношений, Б1.В.04***

цикл дисциплины и его часть (обязательная часть или часть, формируемая участниками образовательных отношений)

Направление

***44.03.05***

***Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)***

код

наименование направления

Программа

***Экономика. Управление в сфере образования***

Форма обучения

***Очная***

Для поступивших на обучение в  
***2021 г.***

Разработчик (составитель)  
***канд. психол. наук, доцент***  
***Калашников В. Г.***  
ученая степень, должность, ФИО

<b>1. Перечень компетенций, индикаторов достижения компетенций и описание показателей и критериев оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Оценочные средства, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), описание шкал оценивания .....</b>	<b>10</b>

**1. Перечень компетенций, индикаторов достижения компетенций и описание показателей и критериев оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)**

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Показатели и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)				Вид оценочного средства
			1	2	3	4	
			неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
ПК-4. Способен осуществлять планирование и контроль выполнения показателей по труду	ПК-4.1. Формулирует основные показатели по труду	Обучающийся должен: формулировать основные показатели по труду, необходимые для управления персоналом	Отсутствие знаний основных показателей по труду в управлении персоналом	Показывает знания только основного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки показателей по труду в управлении персоналом	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о показателях по труду в управлении персоналом	Сформированные систематические знания о показателях по труду в управлении персоналом	Устный опрос
	ПК-4.2. Планирует использование показателей по труду в управлении персоналом	Обучающийся должен: планировать использование показателей по труду в управлении персоналом	Отсутствие умений планировать использование показателей по труду в управлении персоналом	Фрагментарные умения планировать использование показателей по труду в управлении персоналом	Успешное, но содержащее отдельные пробелы умение планировать использование показателей по труду в управлении персоналом	Сформированное умение планировать использование показателей по труду в управлении персоналом	Тестирование

					персоналом		
	ПК-4.3. Применяет методики определения показателей по труду в управлении персоналом	Обучающийся должен: применять методики определения показателей по труду в управлении персоналом	Отсутствие навыков применения методик определения показателей по труду в управлении персоналом	Фрагментарное владение методиками определения показателей по труду в управлении персоналом	В целом успешное, но неполное владение основными методиками определения показателей по труду в управлении персоналом	Сформированное владение основными методиками определения показателей по труду в управлении персоналом	Контрольная работа

## **2. Оценочные средства, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)**

Вопросы для обсуждения (устный опрос)

оценка уровня сформированности компетенции на этапе «Знания»

Основные принципы обеспечения безопасности труда Понятие «безопасность труда»

1. Понятие риска как меры опасности.
2. Основные принципы обеспечения безопасности труда: совершенствование технологических процессов, модернизация оборудования, устранение или ограничение источников опасностей, ограничение зоны их распространения; средства индивидуальной и коллективной защиты.
3. Система организационно-технических и санитарно-гигиенических и иных мероприятий, обеспечивающих безопасность труда; оценка их эффективности.
4. Взаимосвязь мероприятий по обеспечению технической, технологической, экологической и эргономической безопасности.
5. Оценка эффективности мероприятий по обеспечению безопасности труда.

Основные принципы обеспечения охраны труда

1. Понятие «охрана труда».
2. Основные принципы обеспечения охраны труда как системы мероприятий: осуществление мер, необходимых для обеспечения сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности; социальное партнерство работодателей и работников в сфере охраны труда; гарантии защиты права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда; компенсации за тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда; социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; медицинская, социальная и профессиональная реабилитация работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
3. Экономический механизм и финансовое обеспечение системы управления охраной труда.
4. Финансирование мероприятий по обеспечению безопасных условий труда и по улучшению условий и охраны труда.

Темы докладов на семинарских занятиях

Оценка уровня сформированности компетенции на этапе «Умения»

1. Основы охраны труда

Государственное регулирование в сфере охраны труда. Государственные нормативные требования по охране труда. Обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка. Обязанности и ответственность должностных лиц по соблюдению требований законодательства о труде и об охране труда.

2. Основы управления охраной труда в организации

Организация обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций. Предоставление компенсаций за условия труда; обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Основы предупреждения профессиональной заболеваемости. Документация и отчетность по охране труда. Сертификация работ по охране труда в организациях.

## Варианты практических заданий

### Оценка уровня сформированности компетенции на этапе «Владения»

1. Разработка таблицы основных нормативов по охране труда (режимы времени, трудовые отпуска, оплата труда и т.д.)
2. Оформление документации для отчетности по несчастному случаю (Акт формы №-1)
3. Анализ параметров микроклимата рабочих помещений
4. Проектное задание: «Мероприятия по расследованию несчастных случаев»
5. Проектное задание: «Расчет продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала в организациях различных типов»

### Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве

1. Причины профессионального травматизма.
2. Виды и квалификация несчастных случаев.
3. Порядок передачи информации о произошедших несчастных случаях.
4. Первоочередные меры, принимаемые в связи с ними.

### Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний

1. Причины профессиональных заболеваний и их классификация.
2. Расследование и учет острых и хронических профессиональных заболеваний (отравлений), возникновение которых обусловлено воздействием вредных производственных факторов.

### Оказание первой помощи пострадавшим на производстве

1. Первая медицинская помощь при ранениях, кровотечениях, ожогах, поражениях электротоком, отравлениях химическими веществами, травмах (переломах, растяжениях связок, вывихах, ушибах и т.п.).

## Тестовые задания

### Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции на этапе «Знания».

1. Социальные риски предпринимательской деятельности в зависимости от субъекта риска подразделяются на:
  - а) социальный риск предпринимателя
  - б) социальный риск наемного работника
  - в) социальный риск предпринимательства с позиции общества
  - г) все ответы верны
2. Источниками кадровых угроз могут быть:
  - а) сотрудники компании
  - б) государственные органы
  - в) профсоюзные организации
3. С позиции службы управления персоналом каждый кандидат на вакансию в организации также как и каждый работник предприятия должен постоянно рассматриваться как:
  - а) источник кадрового риска
  - б) потенциальный кандидат на рабочее место
  - в) кандидат на увольнение
4. Неиспользование трудового потенциала может привести к возникновению у работников:
  - а) неадекватности оценки результатов труда

- б) несоответствия вознаграждения приложенным трудовым усилиям
- в) недовольство содержанием и условиями труда

5. На возникновение внутренних угроз может оказать влияние:

- а) уровень развития системы управления персоналом;
- б) неграмотная система подбора персонала;
- в) недостаточная квалификация персонала;
- г) неразвитая организационная культура;
- д) недооценка значения лояльности персонала.

6. Если в организации возникают кадровые риски, то это во многом означает, что служба управления персоналом:

- а) Работает эффективно
- б) Не справляется со своей работой.

7. Процесс принятия и выполнения управленческих решений, направленных на снижение вероятности возникновения неблагоприятного результата и минимизацию возможных потерь вызванных его реализацией называется:

- а) снижение затрат на производство
- б) тайм менеджмент
- в) риск менеджмент

8. Указать правильное определение «риска»:

- а) опасность потенциально возможной, вероятной потери ресурсов или недополучения доходов по сравнению с вариантом, который рассчитан на рациональное использование ресурсов в данном виде предпринимательской деятельности;
- б) группа родственных случайных событий, наносящих ущерб;
- в) событие, наносящее ущерб;
- г) убыток, нанесенный фирме;
- д) необходимость выбора двух или нескольких возможных вариантов решений;
- е) принцип, состоящий в том, что если какая-нибудь неприятность может случиться, она случается

9. Формулировка: 1 – риск, 2 – случайность, 3 – объект, 4 – ущерб, 5 – опасность найти соответствующие определения:

- а) ухудшение или потеря свойств объекта;
- б) человек или какое-либо имущество либо имущественный интерес, либо свойство;
- в) невозможность точно определить время и место возникновения события;
- г) характеристика любого вида целесообразной деятельности человека, осуществляемой в условиях ресурсных ограничений и наличия возможности выбора оптимального способа достижения осознанных целей в условиях информационной неопределенности;
- д) объективная закономерность, обуславливающая процессы количественного и качественного изменения мега-, макро-, мезо- и микросистем, воспринимаемых в форме угрозы жизненно важным интересам людей.

10. Формулировка: 1 – вероятность, 2 - сценарий, 3 - инцидент, 4 – главное событие найти соответствующие определения:

- а) конечное событие в цепочке последовательных шагов развития ситуации;
- б) набор исходных причин, порождающих каждое неблагоприятное событие;
- в) цепочка последовательных шагов, ведущих к конечному событию;
- г) возможность рассчитать частоту наступления события при наличии достаточного количества статистических данных (наблюдений).

д) незнание достоверного, отсутствие однозначности;

#### Контрольная работа

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции на этапе «Знания».

1. Риски при планировании работы с персоналом и меры по их минимизации.
2. Риски при найме, отборе и приеме персонала и назовите меры по минимизации рисков.
3. Риски при подборе и расстановке персонала и меры по их минимизации.
4. Риски в процессе организации деловой оценки персонала и меры по их минимизации.
5. Риски в процессе профориентации и трудовой адаптации персонала и меры по их минимизации.
6. Риски в процессе организации труда персонала и меры по их минимизации.
7. Риски в процессе высвобождения персонала и меры по их минимизации.
8. Риски в процессе обучения персонала и меры по их минимизации.
9. Риски при организации проведения аттестации персонала и меры по их минимизации.
10. Риски при управлении деловой карьерой персонала и назовите меры по минимизации рисков.
11. Риски при управлении служебно-профессиональным продвижением персонала и меры по их минимизации.
12. Риски при управлении кадровым резервом и меры по их минимизации.
13. Риски при мотивации и стимулировании трудовой деятельности персонала и меры по их минимизации.
14. Риски при оценке затрат на персонал и меры по их минимизации.

#### Решение кейсов

Задание для оценки уровня сформированности компетенции на этапе «Владение».

Задание для оценки уровня сформированности компетенции на этапе «Владение».

Решение кейса «Кто источник риска?»

...Полдня грузчики одного из цехов простояли без работы – нечего было разгружать. За 10 минут до конца рабочего дня приехали, наконец, две машины с листовым фольгированным гетинаксом. Их надо было срочно отпустить, так как машины – заказные.

Мастер Ломов, обращаясь к рабочим: – Разгружайте!

Рабочие: – Опять после работы?! Кому надо, пусть и разгружают...

Мастер: – Нечего рассуждать! Машины надо отпустить!

Бригадир, колеблясь: – Надо разгружать, ребята...

Рабочие: – Платите за сверхурочные по 200 рублей!

Рабочий Крючков (опытный, авторитетный, 40 лет): – Надоело через день оставаться работать! А полдня без дела сидели. Не можете организовать работу, а мы отдуваемся.

Платите! А не хотите платить – привозите вовремя, мы разгрузим.

Мастер Ломов, раздраженно обращаясь к бригадире: – Что у тебя за бригада? Кто здесь бригадир? Не можешь работу организовать!..

Только 2 человека из 7 поддерживают бригадира, но разгружать не торопятся. Остальные собираются домой. Тогда мастер спешит к начальнику цеха и объясняет ему ситуацию.

Начальник цеха, не вникая в подробности: – Что еще за разговоры?! Машины надо отпускать, а у тебя люди домой собрались! Не можешь организовать?!

Мастер: – Самому надо вовремя подвоз организовывать! Полдня люди без дела болтались!



Начальник цеха: – Не твое дело! Зови бригаду!

Приходит бригада. От ее имени выступает Крючков, требуя уплатить сверхурочные.

Начальник цеха: – Платить не буду! Полдня сидели, не устали. Разгружайте!

Крючков: – Пошли домой, ребята.

Начальник цеха Крючкову: – А, так ты людей мутишь? А помнишь свои грехи, помнишь выпивки? Мы тебя не трогали. А ты как поступаешь? Выгоню и в трудовую книжку запишу!

Обозленная бригада уходит домой. Чтобы разгрузить машины, надо срочно кого-то искать.

Начальник цеха мастеру: – Выкручивайся как хочешь, а машины разгрузи!

Мастер идет в соседний цех, где уже начала работать вторая смена, и договаривается с мастером другой бригады, который отпускает нескольких рабочих на разгрузку. Рабочие – не специалисты в погрузочно-разгрузочных работах, к тому же нет и необходимых приспособлений. Они колеблются. Тогда мастер Ломов обещает выплатить по 150 рублей каждому. Бригада согласилась и начала быстро разгружать обе машины: ведь надо успеть сделать и свою работу. Мастер, показав, куда складывать гетинакс, ушел домой, не дождавшись конца разгрузки.

На следующий день, придя на работу, он узнает, что Крючков и еще трое грузчиков подали заявление об увольнении. Но надо оформлять вчерашнюю помощь соседнего цеха. Мастер выписал «липовый» наряд за сверхурочную работу. Но так как фонд мастера был уже исчерпан, в цехе не были предусмотрены расценки на подобные виды работ (погрузочно-разгрузочные выполняла бригада с повременной формой оплаты, а не сдельной), мастер обратился за помощью к начальнику цеха. Тот решил посоветоваться с начальником отдела труда и заработной платы Носковым, рассказав ему все, как было.

Носков: – Да-а, ситуация. Сочувствую, но ничем не могу помочь. Сходи к заму по экономике.

Начальник цеха идет к заместителю директора завода по экономике Шишкареву.

Шишкарев, выслушав: – Сколько работали? Час? По 150 рублей на восьмерых? Такие деньги! Виновные должны платить!

Вызывает начальника отдела снабжения: – Почему не завезли гетинакс вовремя?! Сколько это может продолжаться? Будешь платить!

Начальник отдела снабжения: – А наша служба не виновата. Не было заказных машин – проверьте у диспетчера.

Шишкарев звонит диспетчеру: – Вчера машины с гетинаксом опоздали, когда будешь работать по графику?

Диспетчер: – Машины направили вовремя, но они три часа простояли на складе, не работал подъемник...

Шишкарев звонит заведующему складом: – Ты что, не можешь технику держать в порядке? Машины вчера опять опоздали. Грузить надо было самому, вручную!

Заведующий складом: – А техника в порядке. Понимаете, инспектор по пике безопасности отстранил такелажника Сидорова, он не прошел инструктаж...

...В конце рабочего дня к заместителю директора по экономическим вопросам поступила из ОТК докладная записка, в которой сообщалось о большом проценте бракованной продукции – она изготовлялась из сырья, завезенного накануне. В записке сообщалось, что повреждения фольгированного слоя были допущены при разгрузке. Бригада, разгружавшая фольгированный гетинакс, делала это быстро, без специальных приспособлений. Инструктажа с ними никто не проводил. Шишкарев издает приказ:

1. Непредвиденные расходы по разгрузке фольгированного гетинакса оплатить заведующему складом (так как он отвечает за своевременное прохождение инструктажа по технике безопасности всеми подчиненными ему рабочими).
2. С мастера Ломова удержать стоимость забракованной продукции.
3. Начальника цеха предупредить о необходимости строгого соблюдения финансовой

дисциплины и упорядоченности погрузочно-разгрузочных работ.

Мастер Ломов подает заявление об уходе. В итоге через две недели из цеха уволились 5 человек.

Перечень вопросов к зачету

1. Трудовая деятельность человека.
2. Основные принципы обеспечения безопасности труда.
3. Основные принципы обеспечения охраны труда.
4. Основные положения трудового права.
5. Правовые основы охраны труда.
6. Государственное регулирование в сфере охраны труда.
7. Государственные нормативные требования по охране труда
8. Обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка.
9. Обязанности и ответственность должностных лиц по соблюдению требований законодательства о труде и об охране труда.
10. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
11. Управление внутренней мотивацией работников на безопасный труд и соблюдение требований охраны труда.
12. Организация системы управления охраной труда.
13. Социальное партнерство работодателя и работников в сфере охраны труда. Организация общественного контроля.
14. Аттестация рабочих мест по условиям труда.
15. Разработка инструкций по охране труда.
16. Организация обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций.
17. Понятия «кадровый риск» и «кадровая безопасность».
18. Группы риска сотрудников в организации.
19. Структура модели для построения матрицы рискологических психотипов.
20. Наиболее распространенные варианты рисков на входе в организацию.
21. Риски при работе с персоналом внутри организации.
22. Риски при работе с персоналом на выходе из организации.
23. Опишите основные стратегии по предупреждению (минимизации) демографических, квалификационно-образовательных и мотивационных кадровых рисков.
24. Методика постадийной оценки риска (И.В. Липсиц и В.В. Коссов).

### **3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), описание шкал оценивания**

Процедуры оценивания

Объем и уровень сформированности компетенций целиком или на различных этапах у обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего

оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл =  $k \times$  Максимальный балл,

где  $k = 0,2$  при уровне освоения «неудовлетворительно»,  $k = 0,4$  при уровне освоения «удовлетворительно»,  $k = 0,8$  при уровне освоения «хорошо» и  $k = 1$  при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На зачете выставляется оценка:

- зачтено – при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- не зачтено – при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

Результаты обучения по дисциплине (модулю) у обучающихся оцениваются по итогам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл =  $k \times$  Максимальный балл,

где  $k = 0,2$  при уровне освоения «неудовлетворительно»,  $k = 0,4$  при уровне освоения «удовлетворительно»,  $k = 0,8$  при уровне освоения «хорошо» и  $k = 1$  при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На экзамене выставляется оценка:

- отлично - при накоплении от 80 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- хорошо - при накоплении от 60 до 79 рейтинговых баллов,
- удовлетворительно - при накоплении от 45 до 59 рейтинговых баллов,
- неудовлетворительно - при накоплении менее 45 рейтинговых баллов.

При получении на экзамене оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», на зачёте оценки «зачтено» считается, что результаты обучения по дисциплине (модулю) достигнуты и компетенции на этапе изучения дисциплины (модуля) сформированы.