

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ ректора
от «08» мая 2020 г. № 268-1

Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки – Управление персоналом организации

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 4 года

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 3

Часов по учебному плану – 108

Формы промежуточной аттестации в семестрах:

зачет – 7

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	7	Итого часов по учебному плану
Число недель в семестре	15	
Вид занятий	Часов по учебному плану	
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	60	60
- лекции	30	30
- практические	30	30
Самостоятельная работа	48	48
Итого	108	108

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461.

Программу составил:

канд. пед. наук, доцент, доцент

Н.А. Анисимова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры "Управление персоналом".

Протокол от «12» марта 2020 г. № 8

Зав. кафедрой канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1 ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	сформировать у будущих специалистов управленческой сферы твердые теоретические знания и возможность реализовать приобретения практических навыков в области мониторинга социально-трудовой сферы
2	в результате изучения данной дисциплины, полученные знания позволят проводить самостоятельное комплексное изучение и оценку социально-трудовой сферы предприятий и организаций, осуществлять расчеты и анализировать систему мониторинга социально-трудовой сферы, разрабатывать мероприятия по повышению эффективности мониторинговой и аудиторской деятельности
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	изучение системы и механизмов проведения мониторинга социально-трудовой сферы на предприятии
2	проведение научно-аналитических работ в области мониторинга социально-трудовой сферы
3	разработка программ мониторинга социально-трудовой сферы
4	оценка эффективности мониторинга социально-трудовой сферы в организациях и на предприятии
5	изучение правовой основы мониторинга социально-трудовой сферы в организациях и на предприятии
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;	
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;	
– формирование психологи профессионала;	
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;	
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
1	Б1.Б.15 Основы управления персоналом
2	Б1.Б.16 Трудовое право
3	Б1.Б.17 Организационное поведение
4	Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала
5	Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства
6	Б1.В.10 Управление персоналом организации
7	Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций
8	Б1.В.16 Организационная культура
9	Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности
10	Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент
11	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология
12	Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент
13	Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала
14	Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование
2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:	
1	Б1.В.17 Основы управленческого консультирования
2	Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом
3	Б1.В.ДВ.11.01 Управление организационной культурой
4	Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом
5	Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов
6	Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе
7	Б1.В.ДВ.11.02 Управление межкультурными коммуникациями
8	Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом
9	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

**3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ,
СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

ОПК-3: знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	методы проведения мониторинга социально-трудовой сферы
Уметь	использовать методы проведения мониторинга социально-трудовой сферы
Владеть	навыками применения методов проведения мониторинга социально-трудовой сферы

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	в основном содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы
Уметь	в основном применять на практике знания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы
Владеть	в основном навыками применения знаний основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы

Высокий уровень освоения компетенции

Знать	в полном объеме содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)
Уметь	в полной мере применять на практике знания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)
Владеть	в полной мере навыками применения знаний основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)

ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	частично основы организации и координации взаимодействия персонала в организации
Уметь	кооперироваться с коллегами в деятельности
Владеть	навыками кооперации с коллегами

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	основные вопросы, сущность, задачи и закономерности исследования социальных отношений в коллективе
Уметь	в основном выявлять задачи и закономерности исследования социальных отношений в коллективе
Владеть	в основном навыками исследования социальных отношений в коллективе на основе знания сущности, задач и закономерностей данных исследований

Высокий уровень освоения компетенции

Знать	в полном объеме принципы и методы кооперации с коллегами, к работе на общий результат
Уметь	в целом применять принципы и методы кооперации с коллегами, к работе на общий результат
Владеть	в целом навыками организации и координации взаимодействия

ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	частично основы социализации, профориентации и профессионализации персонала
Уметь	частично использовать знания по социализации, профориентации и профессионализации персонала в процессе исследования
Владеть	частично навыками методологией проведения исследования в контексте социализации, профориентации и профессионализации персонала

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	в целом принципы формирования системы трудовой адаптации персонала
Уметь	в целом обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала. Определять, применять принципы формирования системы трудовой адаптации персонала к исследованию социальных отношений в коллективе

Владеть	в основном способами анализа результатов исследований на основе принципов формирования системы трудовой адаптации персонала
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полной мере основы разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
Уметь	в полной мере разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации на практике
Владеть	в полной мере навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	понятийно-категориальный аппарат учебной дисциплины «Мониторинг социально-трудовой сферы»
2	основы проведения и методы аудита персонала и социально-трудовой сферы в целом
3	основы возникновения и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе и уметь применять их на практике
Уметь	
1	поэтапно и системно проводить на предприятии или в организации мониторинг социально-трудовой сферы
2	разрабатывать и реализовывать программы мониторинга социально-трудовой сферы на предприятии или в организации
Владеть:	
1	навыками анализа и диагностики состояния социально-трудовой сферы организации;
2	навыками применения методов исследования социальных отношений в коллективе и социально-трудовой сферы в целом

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети Интернет
1.0	Раздел 1. Теоретические основы мониторинга социально-трудовой сферы				
1.1	Концептуальные основы и сущность российской модели социально-трудового мониторинга /Лек/	7	4	ОПК-3 ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2 6.1.3.1
1.2	Концептуальные основы и сущность российской модели социально-трудового мониторинга /Пр/	7	4	ОПК-3 ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2 6.1.3.2
1.3	Социально-трудовые отношения как объект социально-трудового мониторинга /Лек/	7	4	ОПК-3 ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2 6.1.3.1
1.4	Социально-трудовые отношения как объект социально-трудового мониторинга /Пр/	7	4	ОПК-3 ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2 6.1.3.2
1.5	Правовое и организационное регулирование социально-трудового мониторинга /Лек/	7	4	ОПК-3 ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2 6.1.3.1
1.6	Правовое и организационное регулирование социально-трудового мониторинга /Пр/	7	4	ОПК-3 ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2 6.1.3.2
1.7	Структура и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений /Лек/	7	4	ОПК-3 ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2 6.1.3.1
1.8	Структура и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений /Пр/	7	4	ОПК-3 ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2 6.1.3.2

1.9	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания. Подготовка к тестированию /Ср/	7	24	ОПК-3 ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2, 6.1.4.1
2.0	Раздел 2. Практический мониторинг				
2.1	Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений /Лек/	7	4	ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2 6.1.3.1
2.2	Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений /Пр/	7	4	ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2 6.1.3.2
2.3	Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами /Лек/	7	4	ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2 6.1.3.1
2.4	Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами /Пр/	7	4	ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2 6.1.3.2
2.5	Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации /Лек/	7	6	ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2 6.1.3.1
2.6	Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации /Пр/	7	6	ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2 6.1.3.2
2.7	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания. Подготовка к тестированию /Ср/	7	24	ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2, 6.1.4.1

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке 100% online
6.1.1.1	Кибанов А.Я. Митрофанова Е.А. Эсаулова И.А.	Экономика управления персоналом: учебник [Электронный ресурс].- http://znanium.com/catalog/product/991814	Москва : ИНФРА-М, 2019	100% online
6.1.1.2	Воловская Н. М.	Социально-трудовые отношения: учебное пособие [Электронный ресурс].- http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=553446	Москва : ИНФРА-М, 2017	100% online

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке 100% online
6.1.2.1	Скачкова Г.С.	Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации	Москва.: 2017	100 %

		Федерации (постатейный) [Электронный ресурс].- http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=762744	РИОР: ИНФРА-М, 2017	online
6.1.2.2	Орлов С.Н.	Внутренний аудит в современной системе корпоративного управления компаний: Практическое пособие .[Электронный ресурс].- http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=467975	Москва.: НИЦ ИНФРА-М, 2015	100% online
6.1.3 Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке 100% online
6.1.3.1	Анисимова Н. А.	Мониторинг социально-трудовой сферы. Кадровый менеджмент: методические указания к лекционным занятиям для студентов очной и заочной форм обучения направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль 1. «Управление персоналом организации». - URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=4444&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%90%2067%2D107974%3C%2E%3E%29&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4	Красноярск :КрИЖТИрГ УПС, 2018	100% online
6.1.3.2	Анисимова Н. А.	Мониторинг социально-трудовой сферы. Кадровый менеджмент: методические указания к практическим занятиям для студентов очной и заочной форм обучения направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль 1 «Управление персоналом организации». - URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=4444&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%90%2067%2D940186%3C%2E%3E%29&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4	Красноярск :КрИЖТИрГ УПС, 2018	100% online
6.1.3.3	Анисимова Н. А.	Мониторинг социально-трудовой сферы. Кадровый менеджмент: методические рекомендации по созданию фонда оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине для студентов очной/заочной формы обучения направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». - URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=4444&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%90%2067%2D614854%3C%2E%3E%29&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4	Красноярск :КрИЖТИрГ УПС, 2018	100% online
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
6.1.4.1	Анисимова Н. А.	Мониторинг социально-трудовой сферы. Кадровый менеджмент: методические указания для студентов очной и заочной форм обучения по выполнению самостоятельной внеаудиторной работы для направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» Профиль 1. «Управление персоналом организации». URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=4444&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%90%2067%2D664499%3C%2E%3E%29&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4	Красноярск :КрИЖТИрГ УПС, 2018	100% онлайн

		n=4		
--	--	-----	--	--

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде КриЖТИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.2.1	Электронная библиотека КриЖТИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irgups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013. – URL: http://umczt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: http://new.znanium.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 . – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001. – URL: http://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 . – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 . – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.

6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

6.3.1 Перечень базового программного обеспечения

6.3.1.1	MicrosoftWindowsVistaBusinessRussian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789
6.3.1.2	Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №031910002031500013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).

6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения

6.3.2.1	Не используется
---------	-----------------

6.3.3 Перечень информационных справочных систем

6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.

6.4 Правовые и нормативные документы

6.4.1	Не используется
-------	-----------------

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1	Корпуса А, Л, Т, Н КриЖТИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И;
-----	--

7.2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Мультимедийная аппаратура, электронные презентации, видеоматериалы, доска, мел, видеофильмы, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), наглядные пособия (презентации).
7.3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – учебные аудитории А-409, Л-203, Т-46 – компьютерные классы А-409, Л-203, Т-46
7.4	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим вопросам и понятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Концептуальные основы и сущность российской модели социально-трудового мониторинга – Социально-трудовые отношения как объект социально-трудового мониторинга – Правовое и организационное регулирование социально-трудового мониторинга – Структура и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений – Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами /Лек/ – Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами и др.
Практическое занятие	<p>Практическое занятие – это форма организации учебного процесса, предполагающая раскрытие студентами на основе изученной литературы сущности вопросов, выносимых на обсуждение. Практические занятия призваны углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции в обобщенной форме и содействовать выработке навыков общекультурной и речевой деятельности. Практические (семинарские) занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся и выступают как средство оперативной обратной связи. Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что они проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения практических ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции. Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по разделам дисциплины.
Самостоятельная работа	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – стимулирование познавательного интереса; – закрепление и углубление полученных знаний и навыков; – развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; – подготовка к предстоящим занятиям; – формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; – формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении

	<p>новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций.</p> <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); – чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); – конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); – составление плана и тезисов ответа; – подготовка сообщений на семинаре; – ответы на контрольные вопросы; – решение задач; – подготовка к практическому занятию; – подготовка к тестированию.
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КрИЖТИрГУПС) http://irbis.krsk.igups.ru</p>	

Приложение 1
к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.ДВ.08.01 «Мониторинг социально-трудовой сферы»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.В.ДВ.08.01 «Мониторинг социально-трудовой сферы»

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

Дисциплина «Мониторинг социально-трудовой сферы» участвует в формировании компетенций:

ОПК-3: знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);

ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия;

ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике.

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОПК-3; ОПК-7; ПК-4
при освоении образовательной программы
(очное обучение)**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала	5	1
		Б1.Б.16 Трудовое право	7	2
		Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций	7	2
		Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	7	2
		Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе	7	2
		Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом	7	2
		Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом	7	2
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия	Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности	2	1
		Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент	2	1
		Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	2	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	2	1
		Б1.Б.17 Организационное поведение	3	2
		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	4	3
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5,6	4,5
		Б1.В.16 Организационная культура	6	5
		Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	7	6
		Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе	7	6
		Б1.В.17 Основы управленческого консультирования	8	7
		Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом	8	7
		Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов	8	7
Б1.В.ДВ.11.01 Управление организационной культурой	8	7		
Б1.В.ДВ.11.02 Управление межкультурными коммуникациями	8	7		
ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой	Б1.Б.15 Основы управления персоналом	4	1
		Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала	5	2
		Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала	6	3
		Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование	6	3
		Б1.В.10 Управление персоналом организации	7	4
		Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	7	4

адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе	7	4
	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5

**Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОПК-3; ОПК-7; ПК-4
планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/тем дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)			
ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	1 Теоретические основы мониторинга социально-трудовой сферы 2 Практический мониторинг	Минимальный уровень	Знать методы проведения мониторинга социально-трудовой сферы			
				Уметь использовать методы проведения мониторинга социально-трудовой сферы			
				Владеть навыками применения методов проведения мониторинга социально-трудовой сферы			
			Базовый уровень	Знать в основном содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы			
				Уметь в основном применять на практике знания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы			
				Владеть в основном навыками применения знаний основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы			
			Высокий уровень	Знать в полном объеме содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)			
				Уметь в полной мере применять на практике знания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)			
				Владеть в полной мере навыками применения знаний основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)			
			ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия	1 Теоретические основы мониторинга социально-трудовой сферы 2 Практический мониторинг	Минимальный уровень	Знать частично основы организации и координации взаимодействия персонала в организации
							Уметь кооперироваться с коллегами в деятельности
							Владеть навыками кооперации с коллегами
Базовый уровень	Знать основные вопросы, сущность, задачи и закономерности исследования социальных отношений в коллективе						
	Уметь в основном выявлять задачи и закономерности исследования социальных отношений в коллективе						
	Владеть в основном навыками исследования социальных отношений в коллективе на основе знания сущности, задач и закономерностей данных исследований						
Высокий уровень	Знать в полном объеме принципы и методы кооперации с коллегами, к работе на общий результат						

				Уметь в целом применять принципы и методы кооперации с коллегами, к работе на общий результат
				Владеть в целом навыками организации и координации взаимодействия
ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	1 Теоретические основы мониторинга социально-трудовой сферы	Минимальный уровень	Знать частично основы социализации, профориентации и профессионализации персонала
				Уметь частично использовать знания по социализации, профориентации и профессионализации персонала в процессе исследования
				Владеть частично методологией проведения исследования в контексте социализации, профориентации и профессионализации персонала
		2 Практический мониторинг	Базовый уровень	Знать в целом принципы формирования системы трудовой адаптации персонала
				Уметь в целом применять принципы формирования системы трудовой адаптации персонала к исследованию социальных отношений в коллективе
				Владеть в основном способами анализа результатов исследований на основе принципов формирования системы трудовой адаптации персонала
		Высокий уровень	Знать в полной мере основы разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	
			Уметь в полной мере разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации на практике	
			Владеть в полной мере навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины
(очная форма обучения)**

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
7 семестр				
1	1-8	Текущий контроль	1 Теоретические основы мониторинга социально-трудовой сферы	ОПК-3 ПК-4 Конспект лекций (письменно) Сообщение, доклад (устно) Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
2	9-14	Текущий контроль	2 Практический мониторинг	ОПК-7 Конспект лекций (письменно) Сообщение, доклад (устно) Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
8	15	Промежуточная аттестация – зачет	1 Теоретические основы проведения мониторинга социально-трудовой сферы 2 Практический мониторинг	ОПК-3 ОПК-7 ПК-4 Тестирование (компьютерные технологии)

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

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся

поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а так же краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Конспект лекции	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по темам
2	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
3	Сообщение, доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов, сообщений
4	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания
Промежуточный контроль			
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении *промежуточной аттестации* в форме зачета в конце 7 семестра для очной формы, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций представлена в следующих таблицах

Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме зачета

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении *текущего контроля* успеваемости.

Критерии и шкала оценивания – конспект лекций

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено» Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных

		понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»		Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»		Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

Критерии и шкала оценивания собеседования

Шкала оценивания		Критерий оценки
«отлично»	«зачтено»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Критерии и шкала оценивания доклад, сообщение

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«хорошо»		Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
«удовлетворительно»		Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана

Критерии и шкала оценивания тестирования

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при

		прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

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 Типовые контрольные задания по написанию конспекта

Темы конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины

Раздел 1 Теоретические основы мониторинга социально-трудовой сферы

Тема 1.1 «Концептуальные основы и сущность российской модели мониторинга социально-трудовых отношений (4 часа)».

Учебная литература

1. Воловская, Н. М. *Социально-трудовые отношения : учеб.пособие / Н.М. Воловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 185 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20859. - ISBN 978-5-16-012090-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/553446>*

2. Кибанов, А. Я. *Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва :ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006018-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991814>*

3. Скачкова Г.С. *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 7-е изд. — Москва : РИОР: ИНФРА-М, 2017. — 538 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znanium.com>]. — <https://doi.org/10.12737/21937>. - ISBN 978-5-369-01633-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/762744>*

Тема 1.2 Социально-трудовые отношения как объект социально-трудового мониторинга (4 часа)

Учебная литература

1. Воловская, Н. М. *Социально-трудовые отношения : учеб.пособие / Н.М. Воловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 185 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20859. - ISBN 978-5-16-012090-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/553446>*

2. Кибанов, А. Я. *Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва :ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006018-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991814>*

3. Скачкова Г.С. *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 7-е изд. — Москва : РИОР: ИНФРА-М, 2017. — 538 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znanium.com>]. — <https://doi.org/10.12737/21937>. - ISBN 978-5-369-01633-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/762744>*

Тема 1.3 Правовое и организационное регулирование социально-трудового мониторинга (4 часа)

Учебная литература

1. Воловская, Н. М. *Социально-трудовые отношения : учеб.пособие / Н.М. Воловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 185 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20859. - ISBN 978-5-16-012090-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/553446>*

2. Кибанов, А. Я. *Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва :ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006018-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991814>*

3. Скачкова Г.С. *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный)*. — 7-е изд. — Москва : РИОР: ИНФРА-М, 2017. — 538 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znanium.com>]. — <https://doi.org/10.12737/21937>. - ISBN 978-5-369-01633-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/762744>

Тема 1.4 Организация и проведение социально-трудового мониторинга

Учебная литература

1. Воловская, Н. М. *Социально-трудовые отношения : учеб.пособие / Н.М. Воловская*. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 185 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20859. - ISBN 978-5-16-012090-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/553446>

2. Кибанов, А. Я. *Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова*. — Москва :ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006018-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991814>

3. Скачкова Г.С. *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный)*. — 7-е изд. — Москва : РИОР: ИНФРА-М, 2017. — 538 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znanium.com>]. — <https://doi.org/10.12737/21937>. - ISBN 978-5-369-01633-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/762744>

Раздел 2 Практический мониторинг

Тема 2.1 Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений

Учебная литература

1. Воловская, Н. М. *Социально-трудовые отношения : учеб.пособие / Н.М. Воловская*. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 185 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20859. - ISBN 978-5-16-012090-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/553446>

2. Кибанов, А. Я. *Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова*. — Москва :ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006018-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991814>

3. Скачкова Г.С. *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный)*. — 7-е изд. — Москва : РИОР: ИНФРА-М, 2017. — 538 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znanium.com>]. — <https://doi.org/10.12737/21937>. - ISBN 978-5-369-01633-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/762744>

Тема 2.2 Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами

Учебная литература

1. Воловская, Н. М. *Социально-трудовые отношения : учеб.пособие / Н.М. Воловская*. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 185 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20859. - ISBN 978-5-16-012090-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/553446>

2. Кибанов, А. Я. *Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова*. — Москва :ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006018-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991814>

3. Скачкова Г.С. *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный)*. — 7-е изд. — Москва : РИОР: ИНФРА-М, 2017. — 538 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znanium.com>]. — <https://doi.org/10.12737/21937>. - ISBN 978-5-369-01633-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/762744>

Тема 2.3 Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации

Учебная литература

1. Воловская, Н. М. *Социально-трудовые отношения : учеб.пособие / Н.М. Воловская*. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 185 с. — (Высшее

образование:Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20859. - ISBN 978-5-16-012090-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/553446>

2. Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006018-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991814>

3. Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 7-е изд. — Москва : РИОР: ИНФРА-М, 2017. — 538 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znanium.com>]. — <https://doi.org/10.12737/21937>. - ISBN 978-5-369-01633-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/762744>

3.2 Типовые вопросы для собеседования

Раздел 1. Теоретические основы мониторинга социально-трудовой сферы

1. Концептуальные основы российской модели социально-трудового мониторинга
2. Современная модель системы социально-трудовых отношений в России
3. Мониторинг локальных социально-трудовых систем как инструмент муниципальной и региональной социально-экономической политики
4. Сущность российской модели социально-трудового мониторинга
5. Социально-трудовые отношения как объект социально-трудового мониторинга
6. Принципы построения социально-трудового мониторинга
7. Правовое регулирование социально-трудового мониторинга
8. Организационное регулирование социально-трудового мониторинга
9. Структура органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений
10. Функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений

Раздел 2. Практический мониторинг

11. Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений
12. Организация мониторинга результативности социального партнерства и эффективности социальной ответственности бизнеса
13. Мониторинг совместимости систем управления организацией
14. Мониторинг совместимости систем управления человеческими ресурсами
15. Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации

3.3 Типовые темы сообщений, докладов

Раздел 1 Теоретические основы мониторинга социально-трудовой сферы

1. Современная модель системы социально-трудовых отношений в России
2. Мониторинг социально-трудовых конфликтов в России
3. Система социально-трудовых отношений: модельное представление, мониторинг функционирования
4. Институциональное регулирование социально-трудовых отношений в России: теоретические и прикладные аспекты
5. Особенности мониторинга развития социально-экономических процессов
6. Проблемы человеческого развития в социально-трудовой сфере
7. Государственное регулирование социально-трудовых отношений в России
8. Подходы и технологии урегулирования конфликтов в сфере социально трудовых отношений
9. Административно-правовое регулирование социально-трудовых отношений
10. Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений

Раздел 2 Практический мониторинг

11. Мониторинг системы социального партнерства
12. Технология организации социального партнерства

13. Корпоративная социальная ответственность бизнеса
14. Мониторинг как управленческий процесс
15. Государственное регулирование социально-трудовых отношений в России
16. Подходы и технологии урегулирования конфликтов в сфере социально трудовых отношений
17. Административно-правовое регулирование социально-трудовых отношений
18. Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений

3.4 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончании и в течение семестра по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по разделам и дисциплине используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытого типа (ТЗ с выбором единственного ответа, ТЗ с множественным выбором нескольких ответов, ТЗ с установлением соответствия между определенными элементами, действиями, событиями, процессами и т.д., ТЗ с установлением правильной последовательности);

ОТЗ – тестовое задание открытого типа (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме); числовой вопрос).

Структура тестовых материалов по дисциплине «Мониторинг социально-трудовой сферы»

Компетенция	Тема в соответствии с РПД	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОПК-3: знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	Тема 1.1 Концептуальные основы и сущность российской модели социально-трудового мониторинга	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Концептуальные основы российской модели социально-трудового мониторинга	Умение	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Сущность российской модели социально-трудового мониторинга	Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 1.2 Социально-трудовые отношения как объект социально-трудового мониторинга	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Социально-трудовые отношения	Умение	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Социально-трудовой мониторинг	Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
ОПК-7: готовностью к кооперации с	Тема 1.3 Правовое и организационное	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ

коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике.	регулирование социально-трудового мониторинга	Правовое регулирование социально-трудового мониторинга	Умение	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Организационное регулирование социально-трудового мониторинга	Действие	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
	Тема 1.4 Структура и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Структура органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений	Умение	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений	Действие	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
	Тема 2.1 Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений	Умение	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Технология организации социального партнерства	Действие	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
	Тема 2.2 Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Мониторинг совместимости систем управления организацией	Умение	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Мониторинг совместимости систем управления человеческими ресурсами	Действие	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
	Тема 2.3 Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Мониторинг сфер реальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации	Умение	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Мониторинг сфер потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации	Действие	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
	Итого			240 120 – ОТЗ 120 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Количество ОТЗ – 9 (50%), ЗТЗ – 9 (50%)

Норма времени – 45 мин.

1. Вставьте пропущенное слово.

_____ – это система постоянного наблюдения за явлениями и процессами, проходящими в окружающей среде и обществе, результаты которого служат для обоснования управленческих решений по обеспечению безопасности людей и объектов экономики.[1] В рамках системы наблюдения происходит оценка, контроль объекта, управление состоянием объекта в зависимости от воздействия определённых факторов. *Мониторинг*

2. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ – это взаимосвязи и взаимоотношения, существующие между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Социально-трудовые отношения возникают и развиваются с целью регулирования качества трудовой жизни. *Социально-трудовые отношения*

3. Вставьте пропущенное слово.

_____ – это взаимоотношения между участниками, партнёрами, в совместной деятельности. *Партнёрство*

4. Вставьте пропущенное слово.

_____ – это соперничество между участниками экономических отношений за ограниченные ресурсы: сырьё, рабочую силу, капитал, рынки сбыта. *Конкуренция*

5. Вставьте пропущенное слово.

_____ – это единство (как группы или класса), которое производит или основано на общности интересов, целей и стандартов. Данное понятие отсылает к таким связям в обществе, которые объединяют людей в единое целое. Оно используется преимущественно в социологии, а также в иных общественных (социальных) науках или философии. *Солідарність*

6. Вставьте пропущенное слово.

_____ – (от лат. *discriminatio* — «обособление», «различение») — ограничение прав и свобод человека и/или различное обращение с людьми или социальными группами на основании какого-либо признака. *Дискримінація*

7. Вставьте пропущенное слово.

_____ – (лат. *conflictus* — столкнувшийся) — наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, происходящих в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии участников этого взаимодействия и обычно сопровождающийся негативными эмоциями, выходящий за рамки общечеловеческих ценностей, правил и норм. *Конфлікт*

8. Вставьте пропущенное слово.

_____ – (от лат. *subsidiarius* – вспомогательный) – принцип социальной организации, возникший в Римско-католической церкви и получивший своё развитие после Первого Ватиканского собора. Многие ассоциируют его с идеей децентрализации. Согласно данному принципу социальные проблемы должны решаться на самом низком, малом или удалённом от центра уровне, на котором их разрешение возможно и эффективно: центральная власть должна играть «субсидиарную» (вспомогательную), а не «субординативную» (подчинительную) роль, решая только те задачи, которые не могут быть эффективно выполнены на местном/локальном уровне. *Субсидіарність*

9. Вставьте пропущенное слово.

_____ – (от лат. *paternus* — «отцовский, отеческий») – система отношений, при которой власти обеспечивают базовые потребности граждан, а граждане в обмен на это позволяют властям диктовать модели своего поведения, как публичного, так и частного характера. *Патерналізм*

10. Выберите правильный вариант и вставьте пропущенное слово.

Социально-трудовой аудит – это аудит в _____ сфере.

а) трудовой

б) социально-трудовой

в) бюджетной

11. Выберите правильный вариант и вставьте пропущенное словосочетание.

Социально-трудовой аудит отличается от финансового аудита _____

- а) целью и задачами
- б) правовой базой
- в) подходами к организации и проведению

12. Аудит – это _____ .

- а) контроль хозяйствующего субъекта
- б) проверка на соответствие установленным критериям
- в) экспертиза предпринимательской деятельности
- г) проверка достоверности отчетности и показателей деятельности

13. Верно ли утверждение?

Кадровая политика – свод правил, руководствуясь которыми организация реализует миссию и цели по работе с персоналом. *Верно*

14. Предпосылками возникновения в России социально-трудового аудита являются _____ .

- а) усиление дифференциации доходов и заработной платы
- б) эффективность системы социального партнерства
- в) глобализация социально-экономических отношений
- г) усиление взаимосвязи между экономикой и социально-трудовой сферой

15. Отличительными особенностями зарубежного социально-трудового (социального) аудита являются _____ .

- а) многоуровневый характер
- б) опора на правовые нормы
- в) включенность в систему социального партнерства

16. Основной целью социально-трудового аудита является _____ .

- а) выявление причин социальных конфликтов
- б) установление фактов нарушения правил внутреннего трудового распорядка
- в) выражение мнения о достоверности социально-трудовой информации аудируемого лица и соответствии порядка правового регулирования социально-трудовых отношений законодательству РФ

17. Критериями социально-трудового аудита являются _____ .

- а) достижение социального консенсуса
- б) правовые нормы
- в) морально-этические нормы
- г) эффективность производства

18. Принципами социально-трудового аудита являются

- а) независимость аудиторов
- б) включенность в систему социального партнерства
- в) достоверность информации
- г) обязательность использования аудиторских рекомендаций

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

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины

Наименование	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия
--------------	---

оценочного средства	и процедуры оценивания результатов обучения						
Конспект лекции	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока выполнения конспекта должен довести до сведения обучающихся тему конспекта и указать необходимую учебную литературу. Темы и перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Конспект должен быть выполнен в установленный преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку						
Собеседование	Собеседование проводится по темам дисциплины в соответствии с рабочей программой на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения собеседования, доводит до обучающихся вопросы для собеседования по теме занятия и дает перечень литературных источников для подготовки к собеседованию. На занятии-собеседовании преподаватель может самостоятельно выбрать вопрос для собеседования с конкретным студентом или группой студентов из предложенного перечня. В ходе собеседования обучающийся должен показать степень владения темой, знания основных терминов, формул, умение пользоваться категориальным аппаратом и формулами, продемонстрировать навыки владения методами и средствами решения практических задач по теме.						
Сообщение, доклад	Цель работы: анализ публикаций с целью более глубокого изучения проблем, касающихся современных тенденций исследования систем управления. Методические указания: каждому студенту необходимо провести анализ периодической печати, выбрать наиболее интересную для него публикацию и изложить свое мнение относительно нее в отчете по обозначенной форме. Результат выполнения работы отражается в отчете по форме: <ol style="list-style-type: none"> 1) цели публикации; 2) характера публикации (научная, прикладная, учебная, рекламная, иная); 3) последовательности и логики изложения; 4) языка публикации; 5) доступности понимания; 6) кому адресована публикация; 7) результатов, полученных автором публикации, и степени их обоснованности; 8) достоинств публикации; 9) недостатков публикации; 10) степени новизны результатов; 11) ценности работы. 						
Тестирование	Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов тестовых заданий по теме не менее пяти. Тестирование по разделу и по дисциплине проводится с использованием компьютерных технологий. В этом случае варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадами для практических занятий не разрешено						
Зачет	<p>Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля (могут быть учтены результаты итогового тестирования по дисциплине). Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок.</p> <p style="text-align: center;">Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля</th> <th style="text-align: center;">Оценка</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю</td> <td style="text-align: center;">«зачтено»</td> </tr> <tr> <td>Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю</td> <td style="text-align: center;">«не зачтено»</td> </tr> </tbody> </table> <p>Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет. Зачет проводится в форме тестирования. Фонд тестовых заданий разного уровня сложности обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТИрГУПС (личный кабинет обучающегося).</p>	Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка	Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»	Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»
Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка						
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»						
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»						

Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, оформляются в соответствии с положением о формировании фонда оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации, не выставляются

в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.