ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом и.о. ректора
от «17» июня 2022 г. № 77

Б1.В.ДВ.07.01 Мониторинг социально-трудовой сферы

рабочая программа дисциплины

Специальность/направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Специализация/профиль – Управление персоналом организации
Квалификация выпускника – Бакалавр
Форма и срок обучения – очная форма 4 года
Кафедра-разработчик программы – Финансовый и стратегический менеджмент

Общая трудоемкость в з.е. – 3
Часов по учебному плану (УП) – 108
В том числе в форме практической подготовки (ПП) – 4
(очная)

Формы промежуточной аттестации
очная форма обучения:
зачет 7 семестр

Очная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	7	**Итого**
Вид занятий	Часов по УП	**Часов по УП**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*	42/4	**42/4**
– лекции	14	**14**
– практические (семинарские)	28/4	**28/4**
– лабораторные		
Самостоятельная работа	66	**66**
Итого	108/4	**108/4**

* В форме ПП – в форме практической подготовки.

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу
Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 955.

Программу составил(и):
к.с.н., доцент, доцент, Зайковская А.А.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», протокол от «17» июня 2022 г. № 10

Зав. кафедрой, к. э. н., доцент С.А. Халетская

1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель дисциплины	
1	формирование теоретических знаний и возможности реализовать практические навыки в области мониторинга социально-трудовой сферы
1.2 Задачи дисциплины	
1	сформировать у обучающихся знания об системах и механизмах проведения мониторинга социально-трудовой сферы на предприятии
2	сформировать у обучающихся знания об правовых основах мониторинга социально-трудовой сферы в организациях и на предприятии
3	сформировать у обучающихся умения в области выбора методов регулирования социально-трудовых отношений
4	сформировать у обучающихся умения проведения научно-аналитических работ в области мониторинга социально-трудовой сферы
5	сформировать у обучающихся умения разработки программ мониторинга социально-трудовой сферы
6	сформировать у обучающихся навыки оценки эффективности мониторинга социально-трудовой сферы в организациях и на предприятии

1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины

Научно-образовательное воспитание обучающихся

Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:
– формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности;
– создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками;
– популяризация научных знаний среди обучающихся;
– содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества;
– создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества;
– совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности

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 психологии 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	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Часть, формируемая участниками образовательных отношений
2.1 Дисциплины и практики, на которых основывается изучение данной дисциплины	
1	Б1.В.ДВ.09.01 Психодиагностика персонала
2	Б1.В.ДВ.18.01 Компетентностный подход в управлении персоналом
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.В.ДВ.16.01 Управление эффективностью персонала
2	Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика
3	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
4	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	**Код и наименование индикатора достижения компетенции**	**Планируемые результаты обучения**
ПК-3 Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК-3.2 Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала	Знать: понятийно-категориальный аппарат дисциплины; основы проведения и методы аудита персонала и социально-трудовой сферы в целом; методы проведения мониторинга социально-трудовой сферы
		Уметь: поэтапно и системно проводить на предприятии или в организации мониторинг социально-трудовой сферы; разрабатывать и реализовывать программы мониторинга социально-трудовой сферы на предприятии или в организации; использовать методы проведения мониторинга социально-трудовой сферы
		Владеть: навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения мониторинга социально-трудовой сферы; навыками анализа и диагностики состояния социально-трудовой сферы организации; навыками применения знаний основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Очная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	**Раздел 1. Теоретические основы мониторинга социально-трудовой сферы.**						
1.1	Концептуальные основы и сущность российской модели социально-трудового мониторинга	7	2	4	0	10	ПК-3.2
1.2	Социально-трудовые отношения как объект социально-трудового мониторинга.	7	2	4/1	0	10	ПК-3.2
1.3	Правовое и организационное регулирование социально-трудового мониторинга.	7	2	4	0	10	ПК-3.2
1.4	Структура и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений.	7	2	4/1	0	6	ПК-3.2
2.0	**Раздел 2. Практический мониторинг.**						
2.1	Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений.	7	2	4	0	8	ПК-3.2
2.2	Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами.	7	2	4/1	0	8	ПК-3.2
2.3	Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации.	7	2	4/1	0	14	ПК-3.2
	Форма промежуточной аттестации – зачет	7					ПК-3.2
	Итого часов (без учёта часов на промежуточную аттестацию)		14	28/4		66	

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 оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Печеркина, И. Ф. Прикладные исследования в управлении персоналом : учебное пособие / И. Ф. Печеркина ; Тюменский государственный университет. — Тюмень : Тюменский государственный университет, 2018. — 282 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571475 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.2	Филинова, Н. В. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / Н. В. Филинова, Н. С. Акатова, С. А. Бобинкин. — Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2017. — 173 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.2 Дополнительная литература		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Черных, А. Б. Менеджмент в социально-трудовой сфере : метод. пособие по дисциплине "Мониторинг социально-трудовой сферы" / А. Б. Черных. Иркутск : ИрГУПС, 2013. - 52с.	50
6.1.2.2	Логунова, Л. Ю. Методология социологических исследований : учебное пособие / Л. Ю. Логунова ; отв. ред. Л. Л. Шпак. — Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2014. — 92 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278902 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.3.1	Зайковская, А.А. Методические указания по изучению дисциплины Б1.В.ДВ.07.01 Мониторинг социально-трудовой сферы по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль Управление персоналом организации / А.А. Зайковская ; ИрГУПС. – Иркутск : ИрГУПС, 2023. – 11 с. - Текст: электронный. - URL: https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_3822_1504_2022_1_signed.pdf	Онлайн
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»		
6.2.1	Электронно-библиотечная система «Издательство Лань», https://e.lanbook.com/	
6.2.2	Электронно-библиотечная система «Образовательная платформа ЮРАЙТ», https://urait.ru/	
6.2.3	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн», https://biblioclub.ru/	
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы		
6.3.1 Базовое программное обеспечение		
6.3.1.1	Microsoft Windows Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.2	Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.3	FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/	
6.3.1.4	Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/	
6.3.1.5	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License	
6.3.2 Специализированное программное обеспечение		
6.3.2.1	Не предусмотрено	
6.3.3 Информационные справочные системы		
6.3.3.1	Не предусмотрены	
6.4 Правовые и нормативные документы		
6.4.1	Не предусмотрены	

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

1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л ИрГУПС находится – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80

2	Учебная аудитория Л-215 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего Основное оборудование: специализированная мебель
3	Учебная аудитория Л-311 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель, мультимедиапроектор, экран, компьютер. Для проведения занятий имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты).
4	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507; – помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся. Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий лекции. К каждому занятию следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии
Практическое занятие	Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности. На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины
Самостоятельная работа	Обучение по дисциплине «Мониторинг социально-трудовой сферы» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ) и других видов работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины. При выполнении домашних заданий обучающемуся следует

	обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удается, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора. Домашние задания, индивидуальные домашние задания и другие работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению текстовой и графической документации, сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль»
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет	

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

– оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;

– самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

– минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

– базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

– высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.
Программа контрольно-оценочных мероприятий.
Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

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

ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки

Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
7 семестр				
1.0	**Раздел 1. Теоретические основы мониторинга социально-трудовой сферы**			
1.1	Текущий контроль	Концептуальные основы и сущность российской модели социально-трудового мониторинга	ПК-3.2	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Реферат (письменно)
1.2	Текущий контроль	Социально-трудовые отношения как объект социально-трудового мониторинга.	ПК-3.2	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) В рамках ПП**: Творческое задание (письменно)
1.3	Текущий контроль	Правовое и организационное регулирование социально-трудового мониторинга.	ПК-3.2	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Реферат (письменно)
1.4	Текущий контроль	Структура и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений.	ПК-3.2	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) В рамках ПП**: Эссе (письменно)
2.0	**Раздел 2. Практический мониторинг**			
2.1	Текущий контроль	Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений.	ПК-3.2	Дискуссия (устно) Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно)
2.2	Текущий контроль	Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами.	ПК-3.2	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) В рамках ПП**: Творческое задание (письменно)
2.3	Текущий контроль	Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации.	ПК-3.2	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) В рамках ПП**: Творческое задание (письменно)
	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Теоретические основы мониторинга социально-трудовой сферы Раздел 2. Практический мониторинг.	ПК-3.2	Зачет (собеседование) Зачет - тестирование (компьютерные технологии)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

**ПП – практическая подготовка

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.
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 двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице.

Текущий контроль

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Перечень дискуссионных тем
2	Реферат	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор реферата раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы рефератов
3	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы творческих заданий
4	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Тематика эссе
5	Задания репродуктивного уровня к текстам	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания и умения правильно использовать языковой (грамматические структуры, лексические единицы) и речевой (обусловленные контекстом образцы высказываний различного уровня сложности) текстовый	Учебные адаптированные и оригинальные неадаптированные

		материал, а также стратегии и навыки различных видов чтения (поискового, изучающего, просмотрового) для решения смоделированных задач в рамках определенной темы (раздела) дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	тексты с заданиями

Промежуточная аттестация

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	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	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету
2	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине (модулю) с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Тест – промежуточная аттестация 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

Дискуссия

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Выбранная обучающимся тема (проблема) актуальна в данном курсе; представлен подробный план-конспект, в котором отражены вопросы для дискуссии; временной регламент обсуждения обоснован; даны возможные варианты ответов; использованы примеры из науки и практики
«хорошо»		Выбранная обучающимся тема (проблема) актуальна в данном курсе; представлен сжатый план-конспект, в котором отражены вопросы для дискуссии; временной регламент обсуждения обоснован; отсутствуют возможные варианты ответов; приведен один пример из практики
«удовлетворительно»		Выбранная обучающимся тема (проблема) недостаточно актуальна в данном курсе; представлен содержательно краткий план-конспект, в котором отражены вопросы для дискуссии; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Выбранная обучающимся тема (проблема) не актуальна для данного курса; частично представлены вопросы для дискуссии; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики

Реферат

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы
«хорошо»		Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы
«удовлетворительно»		Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы. Реферат обучающимся не представлен

Творческое задание

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. В работе приводятся конкретные факты и примеры.

		Материал изложен логично. Работа и форма её представления является авторской, выполнена самостоятельно и содержит большое число оригинальных, изобретательных примеров. Эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных возможностей, чтобы представить свою тему и вызвать интерес. Презентация имеет все необходимые разделы, данные об авторе, ссылки на источники, оформлена в одном стиле. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок
«хорошо»		Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества. Используются однотипные мультимедийные возможности, или некоторые из них отвлекают внимание от темы презентации. Основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений
«удовлетворительно»		В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или две и более орфографических ошибок, или речевые и орфографические ошибки
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме работы, содержание работы не относится в рассматриваемой проблеме. Отсутствует логики в изложении материала. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации

Эссе

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Содержание работы в целом соответствует теме задания. В ответе отражены все дидактические единицы, предусмотренные заданием. Продемонстрировано знание фактического материала, отсутствуют фактические ошибки. Продемонстрировано уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (уместность употребления, аббревиатуры, толкование и т.д.), отсутствуют ошибки в употреблении терминов. Показано умелое использование категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи. Продемонстрировано умение аргументировано излагать собственную точку зрения. Видно уверенное владение освоенным материалом, изложение сопровождено адекватными иллюстрациями (примерами) из практики. Ответ четко структурирован и выстроен в заданной логике. Части ответа логически взаимосвязаны. Отражена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа укладывается в заданные рамки при сохранении смысла. Высокая степень самостоятельности, оригинальность в представлении материала: стилистические обороты, манера изложения, словарный запас. Отсутствуют стилистические и орфографические ошибки в тексте. Работа выполнена аккуратно, без помарок и исправлений
«хорошо»		Содержание ответа в целом соответствует теме задания. Продемонстрировано знание фактического материала, встречаются

		несущественные фактические ошибки. Продемонстрировано владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (уместность употребления, аббревиатуры, толкование и т.д.), отсутствуют ошибки в употреблении терминов. Показано умелое использование категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи. Продемонстрировано умение аргументированно излагать собственную точку зрения, но аргументация не всегда убедительна. Изложение лишь отчасти сопровождено адекватными иллюстрациями (примерами) из практики. Ответ в достаточной степени структурирован и выстроен в заданной логике без нарушений общего смысла. Части ответа логически взаимосвязаны. Отражена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа незначительно превышает заданные рамки при сохранении смысла. Достаточная степень самостоятельности, оригинальность в представлении материала. Встречаются мелкие и не искажающие смысла ошибки в стилистике, стилистические штампы. Есть 1-2 орфографические ошибки. Работа выполнена аккуратно, без помарок и исправлений
«удовлетворительно»		Содержание работы в целом соответствует теме задания. Продемонстрировано удовлетворительное знание фактического материала, есть фактические ошибки (2530%). Продемонстрировано достаточное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины, есть ошибки в употреблении и трактовке терминов, расшифровке аббревиатур. Ошибки в использовании категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи. Нет собственной точки зрения либо она слабо аргументирована. Примеры, приведенные в ответе в качестве практических иллюстраций, в малой степени соответствуют изложенным теоретическим аспектам. Ответ плохо структурирован, нарушена заданная логика. Части ответа логически разорваны, нет связок между ними. Ошибки в представлении логической структуры проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа в существенной степени (на 25-30%) отклоняется от заданных рамок. Текст работы примерно наполовину представляет собой стандартные обороты и фразы из учебника/лекций. Обилие ошибок в стилистике, много стилистических штампов. Есть 3-5 орфографических ошибок. Работа выполнена не очень аккуратно, встречаются помарки и исправления
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Содержание ответа не соответствует теме задания или соответствует ему в очень малой степени. Продемонстрировано крайне низкое (отрывочное) знание фактического материала, много фактических ошибок – практически все факты (данные) либо искажены, либо неверны. Продемонстрировано крайне слабое владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (неуместность употребления, неверные аббревиатуры, искаженное толкование и т.д.), присутствуют многочисленные ошибки в употреблении терминов. Показаны неверные ассоциативные взаимосвязи категорий и терминов дисциплины. Отсутствует аргументация изложенной точки зрения, нет собственной позиции. Отсутствуют примеры из практики либо они неадекватны. Ответ представляет собой сплошной текст без структурирования, нарушена заданная логика. Части ответа не взаимосвязаны логически. Нарушена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа более чем в 2 раза меньше или превышает заданный. Текст ответа представляет полную кальку текста учебника/лекций. Стилистические ошибки приводят к существенному искажению смысла. Большое число орфографических ошибок в тексте (более 10 на страницу). Работа выполнена неаккуратно, с обилием помарок и исправлений. В работе один абзац и больше позаимствован из какого-либо источника без ссылки на него

Задания репродуктивного уровня к текстам

Шкалы оценивания		Критерий оценки
«отлично»	«зачтено»	При проверке умений поискового чтения обучающийся понял основное содержание оригинального текста, может выделить основную мысль, определить отдельные факты, умеет догадываться о значении незнакомых слов из контекста, либо по словообразовательным элементам, либо по сходству с родным языком. При проверке умений изучающего чтения обучающийся полностью понял текст. При просмотровом чтении обучающийся может достаточно быстро просмотреть текст и выбрать правильно запрашиваемую информацию. Задания к тексту выполнены полностью, все ответы верны
«хорошо»		При проверке умений поискового чтения обучающийся понял основное содержание оригинального текста, может выделить основную мысль, определить отдельные факты, однако выявлено недостаточное развитие языковой догадки, что затрудняет понимание обучающимся некоторых незнакомых слов и вынуждает его часто обращаться к словарю. При проверке умений изучающего чтения обучающийся полностью понял текст, но многократно обращался к словарю. При просмотровом чтении обучающийся находит примерно 2/3 заданной информации при быстром просмотре текста. Задания к тексту выполнены с небольшими неточностями
«удовлетворительно»		При проверке умений поискового чтения обучающийся не совсем точно понял основное содержание прочитанного, умеет выделить в тексте только небольшое количество фактов, совсем не развита языковая догадка. Темп чтения текста низкий. При проверке умений изучающего чтения обучающийся понял текст не полностью, не владеет приемами его смысловой переработки. При просмотровом чтении обучающийся находит примерно 1/3 заданной информации. Задания к тексту выполнены с существенными неточностями
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	При проверке умений поискового чтения обучающийся практически не понял содержание текста или понял неправильно, не ориентируется в тексте при поиске определенных фактов, не умеет семантизировать тематическую лексику. При проверке изучающего чтения выявлено, что текст обучающимся не понят. Незнакомые слова может найти в словаре с трудом. При просмотровом чтении обучающийся практически не ориентируется в тексте. Задания к тексту не выполнены

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые контрольные задания для проведения дискуссии

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для проведения дискуссии.

Образец вопросов для проведения дискуссии

«Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений.»

1. Кто обеспечивает реализацию принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых отношений?
2. Что является основным принципом социального партнерства в сфере труда?
3. Что является основной целью социального партнерства?

4. Какие пункты относятся к принципам социального партнерства?
5. Какова законодательная база, регулирующая деятельность организаций социального партнерства?
6. Каков статус организаций, представляющих «работников» и работодателей»: степень их независимости и репрезентативности?

3.2 Типовые контрольные темы для написания рефератов

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов вариантов тем для написания рефератов.

Образец тем рефератов

«Концептуальные основы и сущность российской модели социально-трудового мониторинга»

1. Тип политики государства на рынке труда.
2. Управляемость системы СТО.
3. Социальная равноценность или неравноценность субъектов СТО.
4. Доминирование в ориентации модели интересов индивида или коллектива.

Образец тем рефератов

«Правовое и организационное регулирование социально-трудового мониторинга.»

1. Трудовой кодекс РФ. Основные источники информации о занятости и социально трудовых отношениях.
2. Перепись населения.
3. Статистическая отчетность предприятий.
4. Социально демографические и миграционные процессы в рамках мониторинга социально-трудовой сферы.
5. Доходы и уровень жизни населения.
6. Занятость и рынок труда.
7. Условия и охрана труда. Социально трудовые процессы на предприятиях, учреждениях, организациях.

3.3 Типовые контрольные задания для выполнения творческих заданий

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для выполнения творческих заданий.

Образец творческого задания

«Социально-трудовые отношения как объект социально-трудового мониторинга»

Провести анализ потребностей работодателей в специалистах по управлению персоналом и предъявляемых к ним требований нарынке г. Иркутска Источник информации - кадровые сайты.

Этапы работы:

1. Выберите кадровые сайты, с которыми будете работать (Hh-Headhunter, Superjob, Зарплата.ру и др.).

2. Отберите объявления о вакансиях по направлению «Управление персоналом». Это могут быть вакансии: Инспектор отдела кадров, Менеджер по персоналу, Менеджер по подбору персонала, Тренинг-менеджер, Менеджер по компенсациям, Менеджер по развитию персонала, HR- generalist, Начальник отдела по УП и другие.

Данные для анализа нужно брать за период не менее 3-4 недель. Повторяющиеся объявления не учитывать.

1. Первичный материал должен быть собран по форме:

Название вакансии (должности)	Отраслевая специфика организации	Функционал должности	Требования к квалификации	Дополнительные компетентности	Демографические признаки

2. Анализ идет по направлениям:
- Количество объявлений о вакансиях.
- Отраслевая специфика вакансий.
- Требования к кандидату на вакансию.
- В результате анализа нужно ответить на вопросы:
- По каким критериям можно сегментировать рынок специалистов по управлению персонала?
- Какие целевые группы можно выделить?
- Опишите возможные сегменты рынка HR по выделеннымранее критериям.
- Опишите портрет потенциальных кандидатов в каждом выделенном сегменте.

Образец творческого задания
«Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами.»
Социологический анализ оплаты труда и уровня жизни

1. Рассчитать среднюю заработную плату по массиву.
2. Сопоставить полученную величину средней заработной платы с минимальным размером оплаты труда (далее - МРОТ) и величиной прожиточного минимума (далее - ПМ) и сделать выводы о ее соотношении с этими важнейшими нормативами материального положения работника.

Распределение опрошенных работников по величине заработной платы в сравнении с ПМ (доли работников, в процентах)

Размер заработной платы	Доля респондентов
Менее 1ПМ	
1-2 ПМ	
2-3 ПМ	
Более 3 ПМ	
Не ответили	
Итого	100,0

Распределение опрошенных работников по величине заработной платы в сравнении с ПМ (доли работников, в процентах)

Размер заработной платы	Доля респондентов
Менее 1ПМ	
1-2 ПМ	
2-3 ПМ	
Более 3 ПМ	
Не ответили	
Итого	100,0

Распределение ответов на вопрос: «Были ли на Вашем предприятии в текущем году случаи задержки заработной платы?» (в процентах)

Варианты ответа	Доля респондентов
Задержек не было	
Задержки были, но сейчас задолженности нет	

Зарплата задерживается на 1-2 месяца	
Задолженность по зарплате составляет 3 месяца и более	
Задолженность тянется еще с предыдущего года	
Итого	100,0

Удовлетворенность респондентов уровнем оплаты труда
(доли работников, в процентах)

Степень удовлетворенности	Доля респондентов
Вполне удовлетворен	
Пожалуй, удовлетворен	
Пожалуй, не удовлетворен	
Совершенно не удовлетворен	
Трудно сказать	
Итого	100,0
Соотношение доли удовлетворенных и неудовлетворенных	
Индекс удовлетворенности	

3. Проанализировать уровень жизни респондентов с использованием величины ПМ.

Образец творческого задания
«Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации.»

Провести социологический опрос в выбранной самостоятельно организации на тему: «Социальное самочувствие персонала» по следующим блокам:

1. Какова удовлетворенность работников своей жизнью? Сделать расчет индекса удовлетворенности.
2. Какие проблемы в наибольшей мере тревожат людей и снижают их удовлетворенность жизнью?
3. Как оценивают респонденты сложившуюся ситуацию?
4. Как оценивают респонденты свои перспективы? Каково соотношение пессимистов и оптимистов?

Удовлетворенность респондентов своей жизнью (доли работников, в процентах) Степень удовлетворенности	Доля респондентов
Вполне удовлетворен	
Пожалуй, удовлетворен	
Пожалуй, не удовлетворен	
Совершенно не удовлетворен	
Трудно сказать	
Итого	100,0
Соотношение доли удовлетворенных и неудовлетворенных	
Индекс удовлетворенности	

Распределение ответов на вопрос: «Если Вы в какой-то степени не удовлетворены жизнью, то с какими проблемами это связано?»
(в процентах)

Варианты ответа	Доля респондентов
С проблемами на работе	
С семейными и личными проблемами	

С проблемами материального плана	
С неблагополучной ситуацией в стране и городе	
С другими проблемами	
Итого	100,0

Распределение ответов на вопрос: «Какое из приведенных ниже высказываний более соответствует сложившейся ситуации?»
(в процентах)

Варианты ответа	Доля респондентов
Все не так плохо и можно жить	
Жить трудно, но можно терпеть	
Терпеть наше бедственное положение уже невозможно	
Затрудняюсь ответить	
Итого	100,0

Распределение ответов на вопрос: Как Вы думаете, через год Вы (Ваша семья) будет жить лучше или хуже, чем сейчас?» (в процентах)

Варианты ответа	Доля респондентов
Значительно лучше	
Несколько лучше	
Так же, как и сейчас	
Несколько хуже	
Значительно хуже	
Затрудняюсь ответить	
Итого	100,0

3.4 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-3.2	Тема 1. Концептуальные основы и сущность российской модели социально-трудового мониторинга	Знание	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Умение	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
ПК-3.2	Тема 2. Социально-трудовые отношения как объект социально-трудового мониторинга.	Знание	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Умение	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
ПК-3.2	Тема 3. Правовое и организационное регулирование социально-трудового мониторинга.	Знание	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Умение	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ

ПК-3.2	Тема 4. Структура и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений.	Знание	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Умение	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
ПК-3.2	Тема 5. Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений.	Знание	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Умение	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
ПК-3.2	Тема 6. Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами.	Знание	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Умение	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
ПК-3.2	Тема 7. Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации.	Знание	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Умение	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Итого	42 - ОТЗ 42 - ЗТЗ 84

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС 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.

1. Правильно ли следующее утверждение: Ни одно из предприятий народного хозяйства нашей страны не обходится без принятия необходимых мер для стабилизации, развития, коррекции локальной сферы социально-трудовых взаимоотношений?

а) да;

б) нет.

2. В соответствии со ст. 356 Трудового кодекса РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства осуществляется…. Вставьте название органа надзора.

Ответ: Федеральная инспекция труда.

3. Комплексный социально-трудовой мониторинг социально-трудовой сферы на предприятиях предполагает следующие виды (выберите два верных варианта):

а) мониторинг проблемного характера;

б) мониторинг фонового характера;

в) мониторинг акцентуального характера.

4. Сторонами социального партнерства являются:

а) работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;

б) граждане РФ;

в) работники организации.

5. Аудит в социально-трудовой сфере – это:

а) система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы эффективности деятельности организации по управлению персоналом и регулированию социально-трудовых отношений;

б) статистическая отчетность организации;

в) исследование, ориентированное на получении выводов, основанных на сравнении социальных явлений и процессов.

6. Социально-трудовой аудит – это аудит в….сфере. Вставьте название сферы.

Ответ: Социально-трудовой.

7. Основной закон, регулирующий правоотношения сферы труда – это:

а) Трудовой кодекс РФ;

б) ФЗ-166 «О государственном пенсионном обеспечении»;

в) № 2300-I «О защите прав потребителей».

8. Социальная сфера - это

а) совокупность отраслей, предприятий, организаций, непосредственным образом связанных и определяющих образ и уровень жизни людей, их благосостояние и потребление;

б) совокупность регулирующих правил и взаимосвязей между действующими лицами по поводу отношений занятости;

в) совокупность труда персонала предприятия и системы трудовых отношений предприятия.

9.. Выберите верное определение понятия «Мониторинг»

а) специально организованное, систематическое наблюдение за состоянием объектов, явлений, процессов с целью их оценки, контроля или прогноза;

б) исследование, ориентированное на получение выводов, основанных на сравнении социальных явлений и процессов;

в) способ получения знаний о социальном мире, основанный на строгом сборе фактов и их логическом объяснении.

10. Мониторинг социально-трудовой сферы осуществляется на основании:

а) Постановление. Правительство РФ. 22.03.95 291 об утверждении Положения о Всероссийском мониторинге социально-трудовой сферы;

б) ФЗ-166 «О государственном пенсионном обеспечении»;

в) Закон РФ № 2300-I «О защите прав потребителей».

11. Внутренние аудиторские доказательства включают в себя информацию:

а) полученную от аудируемой организации в письменном или устном виде;

б) полученную от третьей стороны в письменном виде (обычно по письменному запросу аудиторской организации);

в) полученную от организации в письменном или устном виде и подтвержденную третьей стороной в письменном виде.

12. Чем является в практике менеджмента аудит в социально-трудовой сфере?

Ответ: Инструментом управления, который позволяет решить ту или иную проблему, возникающую в сфере трудовых отношений.

13. Дайте название предложенному Т. Гайгером методу социологического описания и объяснения поведения социальных групп с точки зрения составляющих их индивидов. Напишите название метода.

Ответ: Анаскопия.

14. Изучение взаимодействия в небольших по численности группах естественных или экспериментальных группах, а также связей между поведением входящих в группу лиц и структурой малой группы, члены которой прямо и непосредственно
связаны друг с другом здоровья. Дайте название определению.

Ответ: Исследование малых групп.

15. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий …….. отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый с работниками и работодателем в лице их представителей. Вставьте определение.

Ответ: Социально-трудовые.

16. Установите правильную последовательность этапов проведения аудита в социально-трудовой сфере:

А	Этап обработки информации
Б	Этап сбора информации
В	Подготовительный этап
Г	Этап обобщения и представления оценочных результатов, выводов и рекомендаций

Ответ:

А	Подготовительный этап
Б	Этап сбора информации
В	Этап обработки информации
Г	Этап обобщения и представления оценочных результатов, выводов и рекомендаций

17. Перечислите уровни, включенные в механизм управления социально-трудовой сферой в современной России.

Ответ: Локальный, региональный, государственный.

18. Исследования речи, позволяющие реконструировать интенции говорящего по его речи; раскрыть скрытый подтекст выступлений, недоступный при других формах анализа. Вставьте название метода.

Ответ: Интент-анализ.

3.5 Типовые контрольные задания для написания эссе

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для написания эссе.

Образец заданий для написания эссе

«Структура и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений.»

1. Экономические и исторические факторы возникновения аудита в сфере труда.
2. Основная цель аудита в сфере труда.
3. Определение категорий персонала для проведения собеседований и опросов в ходе аудиторской проверки.
4. Перечень показателей, используемых для проведения аудиторской проверки.
5. Оформление результатов аудиторской проверки.
6. Показатели эффективности аудиторской проверки
7. Организация аудита в социально-трудовой сфере.
8. Информационное обеспечение аудита.

3.6 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня к текстам

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий репродуктивного уровня к текстам.

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Концептуальные основы и сущность российской модели социально-трудового мониторинга»

В таблицу впишите в пустые строки содержание каждого этапа (четыре этапа) процесса мониторинга социально-трудовых отношений.

1	
2	
3	
4	

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Социально-трудовые отношения как объект социально-трудового мониторинга.»

Заполните таблицу, слева указав первоначальные причины создания Международной организации труда, а справа назовите причины, если бы она создавалась в современных условиях. Сделайте выводы об отличительных особенностях деятельности Международной организации труда в историческом аспекте и на перспективу.

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Правовое и организационное регулирование социально-трудового мониторинга.»

Письменно ответьте на вопросы:

1. Какие виды разделения труда существуют в обществе?
2. Перечислите и кратко охарактеризуйте основные разновидности разделения труда на предприятии.

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Структура и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений.»

Письменно составьте схему, описывающую структуру и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений. Каждый структурный элемент кратко охарактеризуйте.

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений.»

Письменно ответьте на вопросы:

1. Методы обработки информации и оценка рынка труда. Табличный метод. Метод шкалирования. Графический метод. Гистограмма. Круговая диаграмма. Поле частот. Метод параметрической статистики.
2. Прогнозная оценка развития рынка труда и социально-трудовых отношений.

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами.»

Письменно ответьте на вопросы:

1. Выделите основные характеристики трудового коллектива.
2. Какие характеристики трудового коллектива нуждаются в постоянном мониторинге?
3. Что такое внутриколлективная сплоченность?
4. Назовите и охарактеризуйте основные причины текучести персонала.
5. Назовите основные показатели стабилизации кадрового состава.

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации.»

Письменно ответьте на вопросы:

1. Назовите и охарактеризуйте методы изучения психологического климата в трудовом коллективе?
2. Назовите и опишите три авторские методики (на выбор), исследующие морально-психологический климат в трудовом коллективе.

3.7 Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

1. Теоретические аспекты понятия социально-трудовой мониторинг
2. Концептуальный подход к формированию социально-трудового мониторинга в организации.
3. Сущность, задачи мониторинга социально-трудовой сферы
4. Основными направлениями мониторинга социально-трудовой сферы
5. Нормативно-правовая база понятия социально-трудовой мониторинг
6. Информационная база проведения мониторинга социально трудовой сферы
7. Современная модель системы социально-трудовых отношений в России
8. Понятийный аппарат менеджмента социально-трудовых отношений
9. Методы изучения состояния социально-трудовой сферы
10. Инструменты мониторинга в социально-трудовой сфере
11. Источники правового регулирования социально-трудовых отношений
12. Правоотношения и субъекты трудового права
13. Диагностика социально-трудовой сферы коллектива
14. Сущность и цели аудита в социально-трудовой сфере.
15. Объект и предмет аудита социально-трудовой сферы
16. Организация аудита в социально-трудовой сфере
17. Информационное обеспечение аудита
18. Оценка эффективности аудиторской проверки.
19. Сущность системы социального партнерства в сфере труда
20. Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами
21. Возможности и ограничения управления человеческими ресурсами.
22. Мониторинг социальной напряженности в организации как инструмент управления персоналом
23. Трудовой коллектив как объект исследования.
24. Методы исследования социально-психологического климата трудового коллектива
25. Вовлеченность персонала и методы ее изучения
26. Исследование кадрового потенциала организации

3.8 Перечень типовых простых практических заданий к зачету

(для оценки умений)

1. Выделите особенности заключения коллективных договоров.
2. Выделите особенности и обозначьте принципы регулирования социально-трудовых отношений в России.
3. Выделите особенности оплаты труда, определяемые ТК РФ.
4. Выделите особенности правового регулирование взаимодействия организации с профсоюзным органом.
5. Выделите особенности правового регулирования режимов эффективного использования персонала организации: перевод и перемещение.
6. Выделите особенности правового регулирования самозанятости.
7. Выделите особенности правового регулирования совместительства, совмещения и замещения в организации. Условия применения, сходства и различия.

8. Выделите особенности приема на работу бакалавров.
9. Выделите особенности управления трудовой деятельностью мигрантов.
10. Обозначьте условия составления трудового договора. Документы, необходимые для заключения трудового договора.
11. Определите порядок и особенности правового регулирования несчастных случаев в организации. Порядок действия HR-менеджера при несчастном случае на производстве. Оформление материалов расследования несчастных случаев.
12. Выделите особенности правового регулирования режимов эффективного использования персонала организации: временное исполнение обязанностей, изменение условий договора.
13. Выделите и проанализируйте особенности правового регулирования защиты персональных данных сотрудников организации.
14. Проанализируйте отдельные виды локальных нормативных актов (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)
15. Проанализируйте причины и порядок рассмотрения трудовых споров в организации.
16. Проанализируйте систематические и разовые поощрения труда работников. Премии, надбавки, доплаты, льготы, компенсации: порядок и условия применения.
17. Проанализируйте содержание ТК РФ для целей менеджера.
18. Проанализируйте способы расторжения трудового договора: бесконфликтные, полуконфликтные, конфликтные.
19. Проанализируйте частные случаи срочного трудового договора: временная и сезонная работы.
20. Проанализируйте проблему дискриминации в трудовой сфере. Выделите особенности.
21. Сравните гражданско-правовые и трудовые договора: понятие, особенности заключения. Выделите сходства и различия

3.9 Перечень типовых практических заданий к зачету

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задание 1. Для того, чтобы заключить трудовой договор наемному работнику необходимо, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, предоставить следующие документы: паспорт или иное удостоверение личности, трудовую книжку (за исключением совместителей и тех, кто начинает карьеру), страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, военный билет (для военнообязанных), диплом об образовании (при поступлении на работу, требующую специальной подготовки). В настоящее время работодатели все чаще выдвигают требования о предоставлении медицинской справки о состоянии здоровья претендента на вакантную должность.

Опираясь на трудовое законодательство РФ, дайте ответ:

1) Насколько правомочны требования работодателей?

2) Будет ли непредоставление претендентом на должность медицинской справки о состоянии здоровья являться законным основанием для отказа ему в работе?

Задание 2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и руководителем организации. Один экземпляр договора хранится в администрации, второй выдается работнику. Фактически допустив работника к выполнению им своих обязанностей, работодатель обязан заключить с ним трудовой договор.

Опираясь на трудовое законодательство РФ, дайте ответ:

1) Какова структура трудового договора?

2) Считается ли трудовой договор заключенным, если он не оформлен надлежащим образом, а человек приступил к работе с ведома или по поручению администрации?

Задание 3. При заключении договора администрация и работник могут договориться об испытании работника для проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании обязательно указывается в договоре. Если такой записи нет – это значит, что человека взяли на работу без испытания. Если работник не устраивает работодателя, во время испытательного срока трудовой договор может быть расторгнут досрочно. Согласие профсоюза для этого не нужно. Администрация должна лишь предупредить работника письменно о своем решении, не позднее, чем за три дня с указанием причин, почему испытание не выдержано.

Опираясь на трудовое законодательство РФ, дайте ответ:

1) Для каких категорий работников испытательный срок не устанавливается?

2) Включается ли в испытательный срок время болезни работника?

3) Какова максимальная длительность испытательного срока для рядовых работников; для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров?

4) Имеет ли работник, находящийся на испытательном сроке, право расторгнуть договор досрочно?

Задание 4. Когда человек приезжает в другой регион (город) и пытается устроиться на работу, в отделе кадров предприятия у него требуют обязательной регистрации по месту жительства.

Опираясь на трудовое законодательство РФ, дайте ответ:

1) Соответствует ли этот порядок нормам трудового законодательства?

2) Какие отрицательные последствия для развития социально-трудовых отношений имеет обязательность «прописки» граждан России?

3) Является ли отказ работодателя претенденту на вакантную должность по причине отсутствия регистрации правомочным?

Задание 5. В ст. 101 ТК нет ограничения на количество привлечений работников к ненормированному рабочему дню. Слова «при необходимости эпизодически» могут трактоваться администрацией очень вольно. В результате компенсация дополнительным отпуском в три дня не эквивалентна ежедневной переработке некоторых работников.

Опираясь на трудовое законодательство РФ, дайте ответ:

1) Не является ли такая формулировка, по сути, скрытым разрешением на неограниченные сверхурочные работы?

2) Какие действия должен предпринять работодатель во избежание возможности возникновения трудовых споров по вопросу привлечения работников к сверхурочным работам?

3) Что могут сделать работники, если «переработки» в течение года носят систематический характер?

Задание 6. На машиностроительный завод обратились с заявлением о приеме на работу:

а) офицер, демобилизованный из Вооруженных сил;

б) молодой специалист на должность инженера-технолога по окончании вуза;

в) подросток 15 лет;

г) бывший колхозник.

Все они ранее никогда не работали на предприятиях.

1) Какие документы должны представить вышеуказанные лица при поступлении на работу?

2) Как оформляется прием на работу работников?

3) В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающего на работу, где она должна храниться и какие сведения в нее заносятся?

Задание 7. В Управление треста были приняты на работу:

а) Иванова В.В. – бухгалтером, на неполный рабочий день, так как полный рабочий день она работала в другой организации;

б) Тихомиров Г.Г., студент института – ночным сторожем, на неполную рабочую неделю;

в) Левашов Е.С. – слесарем-водопроводчиком, также на неполный рабочий день, поскольку он работает в другом учреждении.

Через один год работы все перечисленные сотрудники потребовали предоставления им ежегодного оплачиваемого отпуска. Администрация всем отказала, мотивируя это тем, что все они являются совместителями. Тогда работники обратились в комиссию по трудовым спорам (КТС).

1) Являются ли Иванова В.В., Тихомиров Г.Г. и Левашов Е.С. совместителями?

2) Какими нормативными актами регулируется труд совместителей?

3) Имеют ли они право на ежегодный оплачиваемый отпуск в управлении треста? Решите данный спор.

Задание 8. Привалова М.С. работала закройщицей в ОАО «Одежда» с 2000 года.

10 апреля 2002 г. она обратилась к администрации с просьбой перевести ее на другую, более легкую работу по состоянию здоровья. Администрация отказала Приваловой М.С. в ее просьбе, мотивируя это тем, что в организации на данный момент подходящей работы для нее нет.

Привалова М.С. отказалась от прежней работы и была уволена.

1) Правомерны ли действия администрации?

2) Каков порядок перевода на другую, более легкую работу, по состоянию здоровья? Решите данную ситуацию.

Задание 9. В связи с болезнью врача и фельдшера сельского медицинского пункта, главный врач районного отдела здравоохранения приказал врачу районной больницы Юдиной Б.А. и фельдшеру Семеновой З.Д. выехать в сельский медицинский пункт и заменить заболевших медицинских работников.

Юдина Б.А. обратилась в областной департамент здравоохранения с просьбой отменить этот приказ, так как у нее две дочери школьного возраста, за которыми нужен уход, а сельский медицинский центр расположен в 35 км от райцентра.

1) Что в данном случае имеет место перевод или командировка?

2) В чем их отличие?

3) Как следует разрешить жалобу Юдиной Б.А.?

Задание 10. При реорганизации учреждения была представлена на увольнение по сокращению штатов Кузьмина П.М. – экономист планового отдела. Должность ее не была ликвидирована, но на ее место администрация перевела инженера-экономиста Ефимова Ф.Ф. из производственного отдела, где было уменьшено число инженеров.

На заседании профсоюзного комитета при обсуждении вопроса о даче санкции на увольнение представитель администрации заявил, что Ефимов Ф.Ф. лучше знает производство и имеет больший опыт работы. Члены комитета профсоюза, соглашаясь с доводами администрации в отношении квалификации Ефимова Ф.Ф., считали при этом необходимым учесть, что Кузьмина П.М. имеет ребенка шести лет и мужа – студента, да и работает она в учреждении дольше, чем Ефимов Ф.Ф. (на различных работах). От предложения другой работы Кузьмина П.М. отказалась, так как она оплачивается на 2500 руб. меньше.

1) Кто из указанных лиц имеет преимущественное право оставления на работе при увольнении по сокращению штатов?

2) Каким образом трудовым законодательством РФ регулируются вопросы увольнения работников по сокращению штатов?

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

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

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Дискуссия	Дискуссии проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения дискуссии, доводит до обучающихся тему дискуссии, количество заданий
Реферат	Составление рефератов по темам, предложенным преподавателем производится во вне аудиторного времени в рамках самостоятельной работы. Для составления реферата обучающийся может использовать рекомендуемую или литературу, раскрывающую предложенную тематику. Преподаватель выдает темы рефератов в начале семестра, а проверяет их составление на контрольных занятиях (процентовочных неделях). Обучающийся должен ответить на вопросы, связанные с тематикой реферата. Преподаватель информирует обучающихся о выставленной оценке за реферат сразу после контрольного занятия
Творческое задание	Творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» (в последней редакции). Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку
Эссе	Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся предлагаемые темы и требования, предъявляемые к написанию эссе – письменно изложить суть поставленной проблемы, самостоятельно провести анализ этой проблемы, сделать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Написанные эссе в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю
Задания репродуктивного уровня к текстам	Выполнение заданий репродуктивного уровня к текстам, предусмотренных рабочей программой дисциплины, осуществляется на практических занятиях или в часы, выделенные на самостоятельную работу. Во время выполнения заданий допускается использование словарей, справочных материалов, записей в рабочих тетрадях. Виды заданий и время их выполнения сообщаются преподавателем во время занятия, контроль осуществляется по мере их выполнения в форме фронтальной и индивидуальной проверки правильности выполнения заданий

Для организации и проведения промежуточной аттестации составляются 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.

Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Шкала оценивания
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»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования.

Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из фонда тестовых заданий по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.