

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)

Л. Г. СОКОЛОВА

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

Методические материалы и указания по изучению дисциплины для
обучающихся направления 38.04.01 Экономика, магистерская программа
«Регламентация и нормирование труда»

КРАСНОЯРСК, 2022

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



Соколова Л.Г. Управление качеством трудовой жизни : Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления 38.04.01 Экономика, магистерская программа «Регламентация и нормирование труда» / Л.Г. Соколова ; КриЖТ ИрГУПС. – Красноярск : КриЖТ ИрГУПС, 2021. – 38 с.

Методические материалы и указания по изучению дисциплины разработаны на основе рабочей программы учебной дисциплины Б1.В.ДВ.06.01 Управление качеством трудовой жизни для направления 38.04.01 Экономика, магистерская программа «Регламентация и нормирование труда».

Содержат указания по лекционным и практическим занятиям, самостоятельной работе, список рекомендуемой литературы и информационных ресурсов, а также методические материалы для подготовки к текущему и промежуточному контролю знаний.

Рекомендовано к изданию методическим советом КриЖТ ИрГУПС

Печатается в авторской редакции

© Соколова Л.Г., 2022

© Красноярский институт

железнодорожного транспорта, 2022

Содержание

Введение.....	4
1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения.....	4
2 Тематическое содержание дисциплины	5
3 Методические рекомендации по лекционным занятиям	7
4 Методические рекомендации по практическим занятиям.....	9
5 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы...	11
6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины	12
7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации	14
7.1 Сообщение, доклад, групповая дискуссия	21
7.2 Задачи реконструктивного и репродуктивного уровней	22
7.3 Типовые тестовые задания	25
7.4 Экзамен	31

Введение

Данные методические указания предназначены для организации учебного процесса и оказания методической помощи обучающимся при изучении дисциплины «Управление качеством трудовой жизни».

В указаниях изложены цель и задачи дисциплины, планируемые результаты обучения, тематическое содержание дисциплины, список рекомендуемых источников, а также типовые задания для подготовки к текущему и промежуточному контролю.

1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения

Цель дисциплины состоит в формировании основополагающих знаний о научно – практических основах управления качеством трудовой жизни.

Задачи дисциплины:

– Сформировать основы методологического мышления, систему современных знаний и представлений в области проблем организации и управления трудом

– Развить навыки самостоятельного приобретения и использования в профессиональной деятельности знаний и умений управления трудом, связанных с деятельностью хозяйствующих субъектов в условиях рынка.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен достигнуть результатов образования, указанных в таблице 1

Таблица 1 - Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с требованиями к результатам освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы	Знать: – основные принципы командной работы. – сущность сочетания командных и личных интересов и особенности их согласования. Уметь: – работать в команде на основе стратегии сотрудничества. – анализировать возможные последствия личных действий в командной работе. Владеть: – способностью определять свою роль в командной работе для достижения оставленной цели.

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
		– способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы.
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – механизмы межкультурного взаимодействия в обществе на современном этапе; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – толерантно взаимодействовать с представителями различных культур. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками формирования конструктивного преодоления возникающих разногласий и конфликтов.
ПК-7.2 Способен координировать деятельность в области организации, нормирования, оплаты труда и материального стимулирования работников	ПК-7.2.3 Формирует корпоративную систему оплаты труда, материального стимулирования и мотивации работников	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – комплекс трудовых показателей организации (предприятия); – основы организации труда и нормирования труда на предприятии, основы управления трудовыми ресурсами предприятия. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выработать предложения по совершенствованию корпоративной системы оплаты труда, материального стимулирования и мотивации работников <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками работы с законами, нормативными документами, регулирующими трудовые вопросы на предприятии, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности; – аналитическими методами работы для оценки эффективности системы управления качеством трудовой жизни предприятия

2 Тематическое содержание дисциплины

Объем дисциплины – 144 час (4 зед.). Их распределение по темам дисциплины и видам учебной работы приведено в таблице 2.

Таблица 2 – Тематическое распределение трудоемкости дисциплины

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очно-заочная форма				Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы			
			Лекции	Практические	Самостоятельная работа	
1.0	Раздел 1. Качество трудовой жизни как объект управления					
1.1	Качество среды жизнедеятельности населения	4	2	4	12	УК-3.1 УК-5.1
1.2	Методика измерения качества трудовой жизни	4	4	8	12	УК-3.1 УК-5.1
1.3	Применение системы менеджмента качества	4	4	8	12	УК-3.1 УК-5.1
2.0	Раздел 2. Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности					
2.1	Система управления качеством трудовой жизни в ОАО «РЖД»	4	2	4/2	10	ПК-7.2.3
2.2	Трудовой коллектив как социальный механизм	4	2	4	10	ПК-7.2.3
2.3	Условия труда в ОАО «РЖД»	4	3	6/6	10	ПК-7.2.3

3 Методические рекомендации по лекционным занятиям

Лекция (от лат. lectio) – это систематическое, последовательное, монологическое устное изложение лектором (преподавателем) учебного материала. Лекция одна из организационных форм обучения в высшем учебном заведении.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Основными организационными вопросами при этом являются, во-первых, подготовка к восприятию лекции, и, во-вторых, как записывать лекционный материал.

Особое значение лекции состоит в том, что знакомит обучающихся с наукой, расширяет, углубляет и совершенствует ранее полученные знания, формирует научное мировоззрение, учит методике и технике лекционной работы.

Кроме того, на лекции мобилизуется внимание, вырабатываются навыки слушания, восприятия, осмысления и записывания информации. Все это призвано воспитывать логическое мышление обучающихся и закладывает основы научного исследования.

Работа обучающихся на лекции – сложный процесс, сочетающий в себе три вида деятельности: слушание, осмысливание и конспектирование (запись).

Задача обучающихся на лекции состоит в том, чтобы кратко, ясно, конструктивно записывать материал – конспектировать.

Конспект помогает восстановить в памяти все содержание лекции, дисциплинирует обучающихся, является важным приемом обучения.

Основное отличие конспекта от текста – отсутствие или значительное снижение избыточности, т.е. удаление отдельных слов или частей текста, не выражающих существенной информации, а также замена развернутых оборотов текста более краткими словосочетаниями (свертывание).

При конспектировании основную информацию следует записывать подробно, а дополнительные и вспомогательные сведения, примеры – очень кратко.

Умение отделять основную информацию от второстепенной – одно из главных требований к конспектирующему.

Хорошие результаты в выработке такого умения дает прием, названный условно приемом фильтрации и сжатия текста, который включает в себя две операции:

- а) разбивка текста на части по смыслу;
- б) нахождение в каждой части текста слова, краткой фразы или обобщающей короткой формулировки, которые бы выражали основной смысл этой части. Такие слова или фразы называются ключевыми.

Ведение конспекта создает особенно благоприятные условия для запоминания прослушанного, так как в этом процессе принимают участие слух, зрение, рука. Это позволяет сосредоточиться, способствует запоминанию.

Умело зафиксированный материал легче запоминается, поэтому хороший конспект можно считать своеобразным пособием при подготовке к экзамену.

При неумелом конспектировании характерны следующие основные ошибки:

- попытки записывать все почти дословно;
- составление плана вместо записи лекций;
- выборочная запись лишь только важной и трудной информации.

Основной принцип конспектирования – писать не все, но так, чтобы сохранить все действительно важное и логику изложения материала, чтобы при необходимости можно было полностью «развернуть» конспект в исходный текст.

Сокращение записи может достигаться не за счет пропусков каких-то элементов лекций, а благодаря концентрированию, сгущению исходной информации.

Очень важно выделить и четко зафиксировать идеи лекции. Во время лекции цветными карандашами необходимо обводить, подчеркивать или обозначать ключевые аспекты лекций. При работе с конспектом это позволяет сразу увидеть главное.

Весьма эффективным способом проработки лекционного материала в течение семестра является составление и сохранение подробных планов, особенно тех лекций, усвоение которых вызывало затруднение. Этот план позволит гораздо быстрее и полнее вспомнить материал, к экзамену его можно использовать и как план ответа.

В плане материал представляется более сжато, без мелких деталей и подробностей, поэтому при сопоставлении и анализе планов лекций легче, чем по конспекту, выявить основные, стержневые идеи курса, его логику и определить типовой алгоритм, по которому обычно излагаются важнейшие понятия.

Для лучшего представления структуры изучаемого материала очень полезно составлять схемы логических связей отдельных частей лекции, раздела.

После проработки лекции желательно проверить, как вами усвоен материал. Критериями качественной работы могут быть следующие аспекты:

- знать тему;
- четко представлять план лекции или данного вопроса;
- уметь выделять основное, главное;
- усвоить значение примеров и иллюстрации;
- знать, как связаны вновь получаемые знания с уже имеющимися;
- знать возможность и необходимость применения полученных сведений.

Завершающим этапом, выполняемым в рамках самостоятельной работы над лекцией, является обработка, закрепление и углубление знаний по теме. Необходимо обращаться к лекциям неоднократно. После каждой лекции перечитать новый материал с заучиванием новых определений, формул и выражений. Первый просмотр записей желательно сделать в тот же день, когда все свежо в памяти. Конспект нужно прочитать, заполнить пропуски, расшифровать некоторые сокращения. Затем надо ознакомиться с рекомендованной по теме преподавателем литературой, учебником, внести нужные уточнения и дополнения в лекционный материал.

Важнейшим критерием усвоения лекционного материала зависит от направленности внимания обучающихся. Эффективная работа обучающихся на лекции требует определенных умений. К ним относятся: умение эффективно слушать лекцию, умение осмысливать информацию, управлять своим вниманием, правильно конспектировать лекцию, владеть навыками синхронной переработки логической структуры информации в записи.

4 Методические рекомендации по практическим занятиям

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.

Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что решение задач проводится 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 проблемных ситуаций, задач. При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул (и это очень важно) для активной проработки лекции.

Вся процедура решения задач состоит из последовательной реализации следующих этапов:

- 1 Внимательное изучение содержания задания.
- 2 Формирование методического инструментария проведения расчетов (определение необходимых формул для расчета показателей).
- 3 Проведения экономических вычислений в соответствии с условием задачи.
- 4 Содержательная интерпретация результатов проведенных расчетов (формирование экономических выводов).

При решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения задачи. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками.

Все расчеты обязательно должны быть оформлены в табличном формате, для чего по отдельным задачам в практикуме приведены рекомендуемые формы аналитических таблиц.

Экономические выводы по результатам расчетов должны формироваться обучающимся на основе *следующих правил*.

- 1 Выводы формируются в соответствии с методом индукции, т. е. по принципу «от общего к частному». Это означает, что сначала дается обобщающий вывод, сделанный в соответствии с поставленным в задаче вопросом.
- 2 Обоснование сделанного вывода, опираясь на результаты проведенных расчетов.
- 3 Обобщающая оценка ситуации.
- 4 Все сделанные заключения по тексту вывода должны подтверждаться числовыми значениями показателей.

Если в процессе работы над изучением теоретического материала или при решении задач у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для

получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

5 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Цели самостоятельной работы:

- стимулирование познавательного интереса;
- закрепление и углубление полученных знаний и навыков;
- развитие познавательных способностей, самостоятельности, ответственности и организованности;
- подготовка к предстоящим занятиям;
- развитие самостоятельности мышления, способностей к самосовершенствованию и самореализации;
- развитие культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и формировании компетенций.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы обучающегося являются:

- уровень освоения учебного материала (качество знаний);
- умение и навыки использовать теоретические знания в решении практических задач;
- обоснованность и четкость изложения ответов;
- оформление письменных работ в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Самостоятельная работа выполняется обучающегося по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Преподаватель сопровождает самостоятельную работу обучающихся: предлагает задания различного типа, консультирует обучающегося в процессе его работы, помогает преодолеть возникающие затруднения, оценивает совместно с обучающимся качество выполненной работы, организует публичность обсуждения результатов.

Результаты контроля самостоятельной работы учитываются для оценивания успеваемости обучающихся при текущем контроле знаний и промежуточной аттестации по результатам семестра.

Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:

- 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);
- конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами) в рамках изучения теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу;

- решение задач разного уровня;
- подготовка докладов/сообщений;
- подготовка к дискуссии;
- подготовка к промежуточной аттестации, в том числе к тестированию

Важнейшим этапом работы является изучение рекомендованной к каждой теме литературы.

При работе над рекомендованными источниками и литературой необходимо помнить, что здесь недостаточно ограничиваться лишь беглым ознакомлением или просмотром текста.

Прежде чем приступить к работе с тестом обучающийся должен:

а) сформулировать общее представление о произведении (ознакомиться с заголовком, оглавлением, если оно имеется, просмотреть текст) и целях его создания (обратить внимание на дату написания, реконструировать, опираясь на уже имеющиеся сведения и привлекая дополнительную литературу, историческую ситуацию) определить причины, побудившие автора написать работу;

б) внимательно прочитать текст, возвращаясь к отдельным положениям, выделяя непонятные смысловые части. Выяснить непонятные значения, используя словари, справочную литературу;

в) раскрыть связи теоретических положений и конкретных фактов, определяя то общее, что послужило основой для сделанного вывода.

На основе изученных источников и литературы рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой, проверьте усвоение материала, ориентируясь на вопросы для самоконтроля.

При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции

Если в процессе работы над изучением материала у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины

Для изучения дисциплины рекомендуется основная и дополнительная литература, а также информационные ресурсы сети Интернет и нормативно-правовые документы, указанные в таблице 3.

Таблица 3 – Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины

6.1 Учебная литература				
6.1.1 Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Одегов Ю.М., Руденко Г. Г.	Экономика труда : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/bcode/488926	Москва : Издательство Юрайт, 2021	100% онлайн
6.1.1.2	Герасимов Б.И., Сизикин А.Ю., Спиридонов С.П., Герасимова Е.Б.	Управление качеством: качество жизни : учебное пособие . [Электронный ресурс]. – https://znanium.com/catalog/product/1095829	Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2021	100% онлайн
6.1.2 Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О.	Экономика труда : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/bcode/495709	Москва : Издательство Юрайт, 2022	100% онлайн
6.1.2.2	Роик В. Д.	Экономика возможностей: потребности, интересы, шансы : монография. [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/bcode/519898	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
6.1.2.3	Терешина Н.П. Подсорина В.А.	Экономика железнодорожного транспорта. Вводный курс: учебник: в 2 ч. [Электронный ресурс]. – http://umczdt.ru/books/45/242285/	Москва: ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2020	100% онлайн
6.1.2.4	Копытенкова, О.И.	Охрана труда на железнодорожном транспорте: учеб. пособие [Электронный ресурс]. – http://umczdt.ru/books/352/227910/	Москва: ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2019	100% онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Соколова Л.Г.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭОИС	100% online
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				

6.2.1	Российские железные дороги: официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.
6.2.2.	Федеральная служба государственной статистики // [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/www.rzd.ru официальный сайт ОАО «РЖД»
6.2.3.	Библиотека КрИЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта –филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irgups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст:электронный.
6.2.4.	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ»: электронно-библиотечная система: сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.5.	Образовательная платформа Юрайт: электронная библиотека: сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.6	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.7	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»: электронная библиотека: сайт / ООО «Директ-Медиа». –Москва, 2001 – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.8	Красноярский институт железнодорожного транспорта: [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo.krsk.irgups.ru/ . – Текст: электронный.
6.3 Информационные справочные системы	
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.
6.3.3.3	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ): сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст: электронный.

7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации

Контроль качества освоения дисциплины и уровня сформированности компетенций 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.

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.

Задачи промежуточного контроля – оценить уровень сформированности компетенции в рамках дисциплины, в том числе работу обучающегося за определенный период, полученные им теоретические

знания, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их к решению практических задач.

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.

Текущий и промежуточный контроль по дисциплине осуществляется в соответствии со следующей программой:

Таблица 4 – Программа контрольно-оценочных мероприятий

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
4 семестр					
1	1-9	Текущий контроль	Раздел 1. Качество трудовой жизни как объект управления	УК-3.1 УК-5.1	Сообщение/доклад , групповая дискуссия (устно) Задачи реконструктивного и репродуктивного уровня (письменно)
2	10-17	Текущий контроль	Раздел 2. Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности	ПК-7.2.3	Сообщение/доклад , групповая дискуссия (устно) Практические занятия в форме ПП: Задачи реконструктивного и репродуктивного уровня (письменно)

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
3	17	Текущий контроль	Раздел 1. Качество трудовой жизни как объект управления Раздел 2. Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности	УК-3.1 УК-5.1 ПК-7.2.3	Тестирование (компьютерные технологии)
4		Промежуточная аттестация (экзамен)	Раздел 1. Качество трудовой жизни как объект управления Раздел 2. Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности	УК-3.1 УК-5.1 ПК-7.2.3	Тестирование (компьютерные технологии) или вопросы и практические задания (устно)

Общий перечень и характеристика оценочных средств, используемых в рамках дисциплины для оценивания компетенций на различных этапах их формирования приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Перечень и характеристика применяемых оценочных средств

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в методических указаниях
1	Групповая 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 вопросов по разделам
2	Доклад/сообщения	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.	Типовые темы сообщений/докладов

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в методических указаниях
		Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	
3	Задачи реконструктивного уровня	Позволяют оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей	Типовые задачи реконструктивного уровня по разделу
4	Задачи репродуктивного уровня	Позволяют оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины	Типовые задачи репродуктивного уровня по разделу
5	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 по разделу/ дисциплине
6	Экзамен	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 Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к экзамену

Для оценивания результатов обучения в рамках применения каждого оценочного средства применяются определенные критерии и шкалы, представленные ниже.

Таблица 6 – Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме экзамена

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	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

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

Таблица 7 – Критерии и шкала оценивания экзамена в форме собеседования

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	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
«хорошо»	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
«удовлетворительно»	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
«неудовлетворительно»	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

Таблица 8 – Критерии и шкала оценивания сообщения/доклада

Шкала оценивания		Критерий оценки
«отлично»	«зачтено»	Выполнены все требования к докладу: 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 выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем, имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы даны неполные ответы.
«удовлетворительно»		Имеются существенные отступления от требований к выступлению с докладом. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; отсутствует вывод.
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Таблица 9 – Критерии и шкала оценивания результатов групповой дискуссии

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	если: обучающийся полно усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.
«хорошо»		если: ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не

Шкала оценивания		Критерии оценивания
		искажившие содержание ответа; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.
«удовлетворительно»		если: неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, учащийся не может применить теорию в новой ситуации.
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	если: не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации

Таблица 10 – Критерии и шкала оценивания реконструктивного и репродуктивного уровней

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»		Демонстрирует очень высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены
«хорошо»	«зачтено»	Демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены
«удовлетворительно»		Демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Демонстрирует очень низкий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Не ответа. Не было попытки решить задачу

Таблица 11 – Критерии и шкала оценивания результатов тестирования (при текущем контроле)

Критерии оценивания	Шкала оценивания
Обучающийся набрал при тестировании более 70 баллов	Обучающийся к экзамену допущен
Обучающийся набрал при тестировании менее 69 баллов	Обучающийся к экзамену не допущен

Типовые задания для подготовки к текущей и промежуточной аттестации, а также описание процедуры их проведения представлены далее.

7.1 Сообщение, доклад, групповая дискуссия

Сообщение, доклад представляет собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Сообщение представляет собой публичное выступление перед группой по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может сопровождаться презентацией.

Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения сообщения, дает перечень тем, рекомендует литературу.

Дискуссия проводится по темам дисциплины в соответствии с рабочей программой на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения дискуссии, доводит до обучающихся вопросы для осуждения по теме занятия и дает перечень литературных источников для подготовки. На занятии, в течение которого осуществляется дискуссия, преподаватель может самостоятельно выбрать вопрос для обсуждения с конкретным студентом или группой студентов из предложенного перечня. В ходе дискуссии обучающийся должен показать степень владения темой, знания основных терминов, умение пользоваться категориальным аппаратом, навыки владения методами и приемами критического мышления.

Типовые темы докладов, сообщений, дискуссий

Раздел 1. Качество трудовой жизни как объект управления

1. Понятие социальных условий жизнедеятельности людей
2. Концепция качества жизни
3. Этапы развития концепции качества жизни и ее эволюция
4. Сравнительный анализ составляющих качества жизни

Раздел 2. Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности

1. Эффективность корпоративной социальной деятельности и проблемы ее оценки
2. Методические подходы к анализу и оценке эффективности корпоративной социальной ответственности
3. Методы оценки КСД: практика российских компаний
4. Социальное проектирование как методический инструментарий развития корпоративной социальной ответственности

7.2 Задачи реконструктивного и репродуктивного уровней

Выполнение заданий, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Задание выдается в начале занятия, до слушателя доводятся методические указания по его выполнению. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Выполненные задания обсуждаются в устной форме в конце занятия. Возможно выполнение задач в рамках самостоятельной работы в качестве ИДЗ с последующим контролем качества их выполнения. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему

Типовые контрольные задания репродуктивного уровня

Раздел 1. Качество трудовой жизни как объект управления

Задача 1

Рабочий V разряда выполняет работы VI разряда. Норма времени на 1 изделие – 0,35 нормо-ч. За месяц рабочий изготовил 585 изделий. За выполнение норм выработки рабочему выплачивается премия в размере 20% сдельного заработка, а за каждый процент перевыполнения – в размере 2% сдельного заработка. Рабочий отработал 22 рабочих дня при 8-ми часовой продолжительности. Определить:

1. Заработок рабочего по прямой сдельной системе оплаты труда.
2. Общий заработок.
3. Сдельный приработок.

Задача 2

Численность занятых в составе экономически активного населения - 85 млн. человек; численность безработных - 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных

прекратили поиски работы. Определите начальный уровень безработицы; численность занятых, количество безработных и уровень безработицы.

Типовые контрольные задания репродуктивного уровня, выполняемые в рамках практической подготовки

(трудовая функция D/01.7: Управление деятельностью по организации и нормированию труда; трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: Организация исследований производственных (технологических), трудовых процессов, управленческих бизнес-процессов (функций), сбора, обработки, анализа исходных данных)

трудовая функция D/02.7: Управление деятельностью по разработке и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: Организация проведения анализа эффективности применения действующих форм и систем оплаты труда, материального и нематериального стимулирования персонала организации)

Задание: Изучить содержание Коллективного договора открытого акционерного общества «Российские железные дороги» обобщить и систематизировать в табличной форме информацию о комплексе предоставляемых гарантий персоналу. Дать оценку представленной информации.

Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Раздел 1. Качество трудовой жизни как объект управления

Задание 1

На основании данных, представленных в таблице:

- проведите анализ и выявите федеральный округ, который является лидером по численности постоянного населения и почему, что лежит в основе постоянного прироста населения.

Оценка численности постоянного населения на 1 января 2020 г. и в среднем за 2019 г.

	На 1 января 2020 года			В среднем за 2019 год		
	Все население	Городское население	Сельское население	Все население	Городское население	Сельское население
Российская Федерация	146748590	109562470	37186120	146764655	109508001	37256654
Центральный федеральный округ	39433556	32454222	6979334	39405807	32425059	6980748

Человек

Северо-Западный федеральный округ	13981992	11873771	2108221	13977031	11841787	2135244
Южный федеральный округ	16466084	10338017	6128067	16460317	10327374	6132943
Северо-Кавказский федеральный округ	9930933	4992570	4938363	9898841	4969871	4928970
Приволжский федеральный округ	29287683	21142765	8144918	29342448	21163119	8179329
Уральский федеральный округ	12360752	10089136	2271616	12355437	10079614	2275823
Сибирский федеральный округ	17118387	12713889	4404498	17145861	12737162	4408699
Республика Алтай	220181	64464	155717	219524	64155	155369
Республика Тыва	327383	177765	149618	325903	176614	149289
Республика Хакасия	534262	373057	161205	535215	373305	161910
Алтайский край	2317153	1319564	997589	2324983	1321089	1003894
Красноярский край	2866255	2222227	644028	2870140	2225603	644537
Иркутская область	2391193	1866880	524313	2394478	1877452	517026
Кемеровская область	2657854	2287237	370617	2666055	2294074	371981
Новосибирская область	2798170	2216355	581815	2795777	2213262	582515
Омская область	1926665	1404883	521782	1935430	1410264	525166
Томская область	1079271	781457	297814	1078356	781344	297012
Дальневосточный федеральный округ	8169203	5958100	2211103	8178913	5964015	2214898

-соотнесите городское и сельское население в процентном соотношении к всему населению.

-более подробно проанализируйте СФО по регионам по такому же принципу.

Сделайте вывод.

Задание 2.

На основании данных, представленных на сайте <https://showdata.gks.ru/report/278934/>:

- проведите анализ общего прироста постоянного населения по округам.

-более подробно проанализируйте СФО по регионам по такому же принципу.

Сделайте вывод.

**Типовые контрольные задания реконструктивного уровня,
выполняемые в рамках практической подготовки**

(трудовая функция D/01.7: Управление деятельностью по организации и нормированию труда; трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: Анализ успешных корпоративных практик по вопросам организации и нормирования труда)

Задание: Определите величину сокращения продолжительности жизни и величину риска гибели сотрудника вычислительного центра, 48 лет. Работает с 23 лет. Курит с 17 лет по 25 сигарет в день. Живет далеко от ВЦ, добирается к месту работы на общественном транспорте за 50 мин.

Условия на рабочем месте: Температура воздуха на РМ в теплый период года, С 0 – 20. Освещенность РМ на уровне санитарных норм: размер объекта, мм - < 0,3; разряд зрительной работы – 2. Превышение допустимого уровня звука, дБа – 5. РМ стационарное, поза свободная. Работа в две смены. Продолжительность непрерывной работы в течение суток, ч – 6. Длительность сосредоточенного наблюдения, % от продолжительности рабочей смены –60. Обоснованный режим труда и отдыха с применением функциональной музыки и гимнастики. Нервно-эмоциональная нагрузка возникает в результате сложных действий по заданному плану и общения с людьми.

2. Цель работы: определить величину сокращения продолжительности жизни (сут) и величину риска гибели мастера, работающего в определенных условиях.

7.3 Типовые тестовые задания

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

Во время проведения контроля в форме тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.

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 закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

Таблица 12 – Структура тестовых материалов по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы	Тема 1.1 Качество среды жизнедеятельности населения	Формирование качества рабочей силы	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Качество и уровень жизни населения	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей особенностей различных культур	Тема 1.2. Методика измерения качества трудовой жизни	Стоимость жизни и потребительский бюджет	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Показатели качественных характеристик рабочей силы	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
		Методики оценки качественных характеристик рабочей силы	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Методы оценки социального неравенства и жизненных шансов	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 1.3. Применение системы менеджмента качества	Требования к качеству	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Критерии оценки качества	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Методы оценки качества	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
ПК-7.2.3 Формирует корпоративную систему оплаты труда, материального стимулирования и мотивации работников	Тема 2.1. Система управления качеством трудовой жизни в ОАО «РЖД»	Концепция	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Элементы бизнес-процессов	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Анализ текущего состояния СМК в ОАО «РЖД»	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
				Знание

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ	
	Тема 2.2. Трудовой коллектив как социальный механизм	Нормативное регулирование		4 – 3ТЗ	
			Умение	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ	
			Действие	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ	
		Социальное партнерство в современных условиях	Знание	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ	
			Умение	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ	
			Действие	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ	
		Стратегические направления развития трудовых отношений на ж.д. транспорте	Знание	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ	
			Умение	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ	
			Действие	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ	
	Тема 2.3. Условия труда в ОАО «РЖД»	Планирование и оценка инновационных процессов в компании	Знание	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ	
			Умение	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ	
			Действие	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ	
		Анализ состояния развития систем менеджмента	Знание	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ	
			Умение	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ	
			Действие	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ	
		Перспективы развития систем менеджмента	Знание	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ	
			Умение	3 – 0ТЗ 3 – 3ТЗ	
			Действие	3 – 0ТЗ 3 – 3ТЗ	
	Итого				∑ 400 200 – 0ТЗ 200 – 3ТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ 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*

Тест содержит 18 вопросов, в том числе 9 – ОТЗ, 9 – ЗТЗ.
Норма времени – 50 мин.

1. Типы карьеры присутствуют в современной организации ...,
горизонтальная, центростремительная.

2. Для оплаты труда специалистов подходит ... оплата.

3. Выберите правильный ответ
Что относится к льготам в организации?

- а) материальная помощь,
- б) надбавки за производительность,
- в) надбавки за выслугу лет,
- г) медицинское страхование,
- д) бонусы.

4. Тип карьеры, характерный для японского менеджмента

5. Выберите правильный ответ
Ранжирование при методе стандартных оценок осуществляется:

- а) по значимости целей,
- б) по качественным параметрам работников,
- в) по значимости факторов.

6. Выберите правильный ответ. К внешнему фактору, который обуславливают динамику трудового коллектива, относится:

- а) изменение количественных характеристик представителей трудового коллектива
- б) изменение качественных характеристик представителей трудового коллектива
- в) материальная база предприятия

7. Выберите правильный ответ. Как называется условие, влияющее на развитие трудового коллектива:

- а) сходство состава трудового коллектива
- б) различие состава трудового коллектива
- в) сплоченность состава трудового коллектива

8. Выберите правильный ответ. Назначение контрольной карты Шухарта:

А) Наблюдение протекания процесса и выявления отклонений от нормального хода событий;

Б) Обеспечение системного подхода к определению фактических причин возникновения проблем;

- В) Выявление проблем, подлежащих первоочередному решению;
- Г) Выдвижение гипотезы о наличии или отсутствии корреляционной связи между двумя случайными величинами.

9. Выберите правильный ответ. В задачи составления «карьерной лестницы» входит:

- а) информирование работников обо всех вакансиях в организации,
- б) гарантия служебного продвижения сотрудников,
- в) информация о возможностях и условиях служебного продвижения.

10. Выберите правильный ответ. Какая функциональная стратегия управления качеством определяет требования по квалификации и уровню мотивации персонала, необходимые для достижения целевых параметров качества:

- А) Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД»;
- Б) Стратегия повышения эффективности пассажирского комплекса на основе предложения нового качества услуг на рынке пассажирских перевозок;
- В) Стратегия эффективного обеспечения потребностей ОАО «РЖД» в материальных ресурсах и технических средствах;
- Г) Стратегия оптимизации структуры активов и повышения эффективности их использования.

11. Выберите правильный ответ. Как правильнее рассчитать возрастную структуру персонала

- а) методом средних величин – берется средний возраст всех работающих,
- б) методом группировок (от 18 до 25 лет – 30%; от 25 до 35 лет – 40%, и т.д.),
- в) выделением крайних возрастных параметров (от 18 до 72 лет, например).

12. Выберите правильный ответ. Профессиональное обучение персонала в современной организации:

- а) обязательно, поскольку учебные заведения дают хорошее образование и квалификацию,
- б) не нужно, поскольку требует больших затрат,
- в) обязательно, поскольку быстро меняются технические характеристики производства и устаревают знания.

13. Перечислите показатели, которые составляют статистику персонала (5 шт).

14. ... как форма обучения повышает уровень овладения тонкостями профессии?

15. ... – это хроническое или острое заболевание, причиной которого стало более или менее длительное воздействие на работника вредных производственных факторов.

16. ... – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных или опасных производственных факторов, а также от загрязнения

17 Политика в области качества – это общие цели и обязательства по улучшению результативности в области промышленной безопасности и охраны труда, официально сформулированные высшим

18. Причинно-следственная диаграмма относится к простым инструментам ... качества.

7.4 Экзамен

Проведении промежуточной аттестации в форме экзамена может проводиться в форме тестирования или в форме собеседования по дисциплине.


Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ. Структура базы тестовых заданий и образец одного формируемого варианта тестовых заданий приведены в п.7.3 методических указаний

Промежуточная аттестация путем устного собеседования проводится по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания. Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний и два практических задания. Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине. На экзамене обучающийся берет билет, для

подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

Образец экзаменационного билета

 20..-20... учебный год	Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Управление качеством трудовой жизни» Профиль – Регламентация и нормирование труда 4 семестр	Утверждаю Заведующий кафедрой «Управление персоналом» КРИЖТ ИрГУПС <hr/> /В.О. Колмаков/
1 Компоненты системы управления качеством трудовой жизни персонала 2 Методы и приемы анализа социально-психологических условий труда Задача 1 Численность занятых в составе экономически активного населения - 85 млн. человек; численность безработных - 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. Определите начальный уровень безработицы; численность занятых, количество безработных и уровень безработицы. Задача 2 Экономист I категории со вторым высшим образованием принят на работу с начала месяца на должность юриста на условиях внутреннего совместительства с окладом 10000 руб. Должностной оклад экономиста 18000 руб., непрерывный трудовой стаж в организации - 16 лет. За месяц сотрудник отработал норму рабочего времени 160 ч., а по совместительству 70ч. Коллективным договором предусмотрена выплата сотрудникам, проработавшим более 15 лет в организации, надбавка за непрерывный стаж работы в размере 30% должностного оклада, а также ежемесячная премия в размере 40% должностного оклада. Определить заработную плату работника за месяц.		

Перечень теоретических вопросов к экзамену (для оценки знаний)

1. Концепция качества трудовой жизни.
2. Понимание качества трудовой жизни персонала организации как категории.
3. Принципы управления качеством трудовой жизни персонала.
4. Компоненты системы управления качеством трудовой жизни персонала.
5. Важнейшие детерминанты социально-психологических условий труда.
6. Психологические и экономические причины неудовлетворённости работников качеством своей трудовой жизни.

7. Социально-психологический климат в трудовом коллективе.
8. Внешние факторы, оказывающие влияние на качество трудовой жизни.
9. Внутренние факторы, оказывающие влияние на качество трудовой жизни.
10. Параметры качества трудовой жизни
11. Взаимосвязь социально-психологических условий труда с основными трудовыми показателями.
12. Система показателей качества трудовой жизни.
13. Методы и приемы анализа социально-психологических условий труда.
14. Модель оценки качества трудовой жизни.
15. Процессуальные и содержательные теории мотивации.
16. Мотивационный потенциал персонала.
17. Материальное и нематериальное стимулирование.
18. Оценка влияния мотивации персонала на качество его трудовой жизни.
19. Зарубежный опыт повышения уровня качества трудовой жизни на предприятиях
20. Сущность и содержание стратегии кайдзен.
21. Программы реорганизации условий труда.
22. Мероприятия по повышению уровня качества трудовой жизни.
23. Реформирование оплаты труда.
24. Улучшение условий труда.
25. Совершенствование организации и режима труда.
26. Обеспечение правовой защищенности и гарантии занятости.
27. Обеспечение карьерного и профессионального роста и развития.
28. Создание условий для самореализации.
29. Социальные гарантии и блага.
30. Оценка влияния уровня качества трудовой жизни персонала организации на результаты ее деятельности.

Перечень типовых простых практических заданий к экзамену (для оценки умений)

Задача 1. Определите величину сокращения продолжительности жизни и величину риска гибели сотрудника вычислительного центра, 48 лет. Работает с 23 лет. Курит с 17 лет по 25 сигарет в день. Живет далеко от ВЦ, добирается к месту работы на общественном транспорте за 50 мин.

Условия на рабочем месте: Температура воздуха на РМ в теплый период года, С 0 – 20. Освещенность РМ на уровне санитарных норм: размер объекта, мм - < 0,3; разряд зрительной работы – 2. Превышение допустимого уровня звука, дБа – 5. РМ стационарное, поза свободная. Работа в две смены. Продолжительность непрерывной работы в течение суток, ч – 6.

Длительность сосредоточенного наблюдения, % от продолжительности рабочей смены –60. Обоснованный режим труда и отдыха с применением функциональной музыки и гимнастики. Нервно-эмоциональная нагрузка возникает в результате сложных действий по заданному плану и общения с людьми.

2. Цель работы: определить величину сокращения продолжительности жизни (сут) и величину риска гибели мастера, работающего и живущего в определенных условиях.

Задача 2. Инженера-программиста вызвал к себе начальник отдела и сказал, что предстоит сложная работа – придется посидеть недельку другую сверхурочно. «Пожалуйста, я готов, – сказал инженер, – дело есть дело». Работу принес старший технолог. Он сказал, что надо рассчитать управляющую программу на станок для изготовления сложной детали. Когда рабочий день приблизился к концу, инженер программист достал чертеж, чтобы приступить к работе. В это время к нему подошел непосредственный начальник и поинтересоваться, что за работа. Услышав объяснение, он официально потребовал: «Категорически запрещаю выполнять эту работу... Задание самого начальника отдела? Пусть дает его через меня». Через некоторое время старший технолог поинтересовался, как идут дела. Узнав, что все осталось на месте, он резко повысил голос на инженера-программиста: «Для тебя распоряжение начальника отдела ничего не значит? Все отложи, будешь считать в рабочее время!»

Задание

1. Внимательно вчитайтесь в проблемную ситуацию и ответьте на вопросы: Каков характер задания поступил к программисту? Почему задание было отменено непосредственным начальником? Как должен был поступить инженер-программист?

2. В чем заключается причина конфликта?

3. Как выйти из данного конфликта?

4. Возможно ли применение системы менеджмента качества в данной ситуации?

Учебно-методическое издание

ЛАРИСА ГЕОРГИЕВНА СОКОЛОВА

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления 38.04.01 Экономика, магистерская программа «Регламентация и нормирование труда»

Подписано в печать 02.12.2022 г.

Формат бумаги 60×84/16

16342

0,41 авт. л. 1 печ. л.

35

экз.

План издания 20__ г. № __/п КриЖТ ИрГУПС

Протокол № от

Отпечатано в КриЖТ ИрГУПС
Красноярск, ул. Л. Кеңховели, 89.