

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

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

УТВЕРЖДЕНА

приказ ректора

от «02» июня 2023г. № 426-1

Б1.В.ДВ.07.01 Мониторинг социально-трудовой сферы
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Кадровая безопасность организации и государственной службы

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма и срок обучения – 4 года очная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

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 в семестрах

очная форма обучения: зачет 7

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

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

* В форме ПП – в форме практической подготовки

КРАСНОЯРСК

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, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955.

Программу составил:
канд. пед. наук, доцент, доцент

Н.А. Анисимова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «11» мая 2023 г. № 9.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

| 1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ | |
|--|---|
| 1.1 Цели дисциплины | |
| 1 | сформировать теоретические знания и возможность реализовать приобретения практических навыков в области мониторинга социально-трудовой сферы на предприятии |
| 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 | |
| Профессионально-трудовое воспитание обучающихся | |
| <p>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.</p> <p>Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 | |
| Научно-образовательное воспитание обучающихся | |
| <p>Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.</p> <p>Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 | |

| 2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП | |
|--|--|
| 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося | |
| 1 | Б1.В.ДВ.05.01 Управление персоналом в государственном и муниципальном секторах |
| 2 | Б1.В.ДВ.05.02 Развитие кадрового потенциала в государственном и муниципальном секторах |
| 2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее | |
| 1 | Б1.В.ДВ.07.02 Исследование социальных отношений в коллективе |
| 2 | Б1.В.ДВ.09.01 Психодиагностика персонала |
| 3 | Б1.В.ДВ.09.02 Психологическое тестирование |
| 4 | Б1.В.ДВ.16.01 Управление эффективностью персонала |
| 5 | Б1.В.ДВ.16.02 Оценка человеческого капитала и трудового потенциала в организации |
| 6 | Б1.В.ДВ.18.01 Компетентностный подход в управлении персоналом |
| 7 | Б1.В.ДВ.18.02 Современные оценочные технологии в управлении персоналом |

| | |
|----|--|
| 8 | Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика |
| 9 | Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы |
| 10 | Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы |

3 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 |
|--|--|--|
| ПК-1.3. 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-1.3.2 Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала | <p>Знать: понятийно-категориальный аппарат дисциплины; основы проведения и методы аудита персонала и социально-трудовой сферы в целом; методы проведения мониторинга социально-трудовой сферы</p> <p>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</p> <p>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)</p> |

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

| Код | Наименование разделов, тем и видов работы | 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 | – | 10 | ПК-1.3.2 |
| 1.2 | Социально-трудовые отношения как объект социально-трудового мониторинга | 7 | 2 | 4 | – | 10 | ПК-1.3.2 |
| 1.3 | Правовое и организационное регулирование социально-трудового мониторинга | 7 | 2 | 4/2 | – | 10 | ПК-1.3.2 |
| 1.4 | Структура и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений | 7 | 2 | 4 | – | 10 | ПК-1.3.2 |
| 2.0 | Раздел 2. Практический мониторинг | | | | | | |
| 2.1 | Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений | 7 | 2 | 4/2 | – | 10 | ПК-1.3.2 |
| 2.2 | Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами | 7 | 1 | 2 | – | 10 | ПК-1.3.2 |
| 2.3 | Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально- | 7 | 1 | 2 | – | 6 | ПК-1.3.2 |

| | | | | | | | |
|--|-----------------------------------|---|----|----|---|----|----------|
| | трудовых отношениях в организации | | | | | | |
| | Итого | 7 | 17 | 34 | – | 66 | ПК-1.3.2 |

* Код индикатора достижения компетенции проставляется или для всего раздела, или для каждой темы или для каждого вида работы.

Примечание. В разделе через косую черту указываются часы, реализуемые в форме практической подготовки; если часы в форме практической подготовки отсутствуют, то косая черта не ставится.

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 КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания | Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн |
|---------|---|---|---------------------------|---------------------------------------|
| 6.1.1.1 | Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. | Экономика управления персоналом : учебник [Электронный ресурс] – https://znanium.ru/read?id=422608 | М. : ИНФРА-М, 2023 | 100% online |
| 6.1.1.2 | Воловская Н. М. | Социально-трудовые отношения: учебное пособие. [Электронный ресурс] – https://znanium.com/read?id=359908 | Москва. : ИНФРА-М, 2020 | 100% online |

6.1.2 Дополнительная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания | Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн |
|---------|---------------------|--|-----------------------------------|---------------------------------------|
| 6.1.2.1 | Сафонов В.А. | Социальное партнерство: учебник для вызов [Электронный ресурс] – https://urait.ru/viewer/socialnoe-partnerstvo-468948#page/2 | Москва : Издательство Юрайт, 2022 | 100% online |
| 6.1.2.2 | Скачкова Г. С. | Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) [Электронный ресурс] – https://znanium.com/read?id=357151 | Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2020 | 100% online |

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 | Анисимова Н.А. | Методические материалы и указания по изучению дисциплины | Личный кабинет обучающегося, ЭИОС | 100% онлайн |

6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

| | | | | |
|-------|---|--|--|--|
| 6.2.1 | Библиотека КриЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст : электронный. | | | |
| 6.2.2 | Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – 2024. – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный. | | | |
| 6.2.3 | Znanium : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2024. – URL: http://znanium.ru . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный. | | | |
| 6.2.4 | Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный. | | | |
| 6.2.5 | Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – 2024. – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный. | | | |

| | |
|---|--|
| 6.2.6 | Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo1.krsk.irkups.ru/ . – Текст : электронный. |
| 6.2.7 | Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2014 – 2024. – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный. |
| 6.2.8 | Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – 2024. – URL: https://company.rzd.ru/ . – Текст : электронный. |
| 6.2.9 | Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://denti.krw.rzd . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный. |
| 6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы | |
| 6.3.1 Базовое программное обеспечение | |
| 6.3.1.1 | MicrosoftWindowsVistaBusinessRussian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий). |
| 6.3.2 Специализированное программное обеспечение | |
| 6.3.2.1 | Не используется |
| 6.3.3 Информационные справочные системы | |
| 6.3.3.1 | Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный. |
| 6.3.3.2 | Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный. |
| 6.4 Правовые и нормативные документы | |
| 6.4.1 | Не используется |
| 7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ | |
| 1 | Корпуса А, Л, Т, Н КрИЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И |
| 2 | Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. |
| 3 | Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерные классы А-224, А-409, А-414, Л-203, Л-204, Л-214, Л-404, Л-410, Н-204, Н-207, Т-46, Т-5. |

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

| Вид учебной деятельности | Организация учебной деятельности обучающегося |
|--------------------------|--|
| Лекция | <p>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.</p> <p>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. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулировки и доказательства теорем, формулы и т.п. 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 запомнились. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий и наиболее часто употребляемые формулы дисциплины. К каждой лекции следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций,</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте, так и пропущенные в силу их простоты. 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 удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии</p> |
| <p>Практическое занятие</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия.</p> <p>Практическая подготовка, включаемая в практические занятия, предполагает организацию процесса улучшения качества оказания логистических услуг по перевозке грузов в цепи поставок, связанных с будущей профессиональной деятельностью</p> |
| <p>Самостоятельная работа</p> | <p>Обучение по дисциплине «Мониторинг социально-трудовой сферы» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. На самостоятельную работу отводится 66 час по очной форме обучения. 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). 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 удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p> <p>ИДЗ должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль».</p> <p>Обучающийся очной формы обучения выполняет: 7 семестр</p> <p>ИДЗ Проработка лекционного курса и изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу заключается в повторении ранее изученных и самостоятельное изучение разделов рабочей программы, в результате чего студент должен законспектировать материал.</p> <p>Изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, включает изучение разделов рабочей программы и выполнение краткого конспекта по рекомендуемой литературе, усвоить основные понятия и сделать выводы.</p> <p>Задания и материал самостоятельной работы студентов размещены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p> |
| <p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p> | |

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

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

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 КриЖТ 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 1.3 – 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

| № | Неделя | Наименование контрольно-оценочного мероприятия | Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины) | Код индикатора достижения компетенции | Наименование оценочного средства (форма проведения*) |
|------------------|--------|--|--|---------------------------------------|---|
| 7 семестр | | | | | |
| | | | Раздел 1. Теоретические основы мониторинга социально-трудовой сферы | | |
| 1 | 1-2 | Текущий контроль | 1.1 Концептуальные основы и сущность российской модели социально-трудового мониторинга | ПК-1.3.2 | Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) |
| 2 | 3--4 | Текущий контроль | 1.2 Социально-трудовые отношения как объект | ПК-1.3.2 | Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) |

| | | | | | |
|----|-------|----------------------------------|--|----------|---|
| | | | социально-трудового мониторинга | | |
| 3 | 5-6 | Текущий контроль | 1.3 Правовое и организационное регулирование социально-трудового мониторинга | ПК-1.3.2 | Собеседование (устно) В рамках ПП**: Задания реконструктивного уровня (письменно) |
| 4 | 7-8 | Текущий контроль | 1.4 Структура и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений | ПК-1.3.2 | Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) |
| 5 | 8 | Текущий контроль | Раздел 1. Теоретические основы мониторинга социально-трудовой сферы | ПК-1.3.2 | Тестирование (компьютерные технологии) |
| | | | Раздел 2. Практический мониторинг | | |
| 6 | 9-10 | Текущий контроль | Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений | ПК-1.3.2 | Собеседование (устно) В рамках ПП**: Задания творческого уровня (письменно) |
| 7 | 11-12 | Текущий контроль | Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами | ПК-1.3.2 | Собеседование (устно) Задания творческого уровня (письменно) |
| 8 | 13 | Текущий контроль | Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации | ПК-1.3.2 | Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) |
| 9 | | Текущий контроль | Раздел 2. Практический мониторинг | ПК-1.3.2 | Тестирование (компьютерные технологии) |
| 10 | 14 | Промежуточная аттестация - зачет | Раздел 1 Теоретические основы мониторинга социально-трудовой сферы Раздел 2. Практический мониторинг | ПК-1.3.2 | Тест (компьютерные технологии) |

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

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 двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено» и четырехбалльная шкала («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

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

| № | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в ФОС |
|---|----------------------------------|--|---|
|---|----------------------------------|--|---|

| | | | |
|---|------------------------|--|--|
| 1 | Собеседование | Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся | Вопросы по темам/разделам дисциплины |
| 2 | Разноуровневые задания | Различают задачи и задания: – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня |
| 3 | Тест | 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 разделам |
| 4 | Зачет | Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Типовые тестовые задания |

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

Критерии и шкала оценивания зачета

| Шкала оценивания | | Критерии оценивания |
|------------------------|------------|---|
| «отлично» | зачтено | Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «хорошо» | | Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «удовлетворительно» | | Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «не удовлетворительно» | не зачтено | Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования |

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Критерии и шкала оценивания при собеседовании

| Шкала оценивания | | Критерии оценивания |
|------------------|---------|---|
| «отлично» | зачтено | Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ |
| «хорошо» | | Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач |

| | | |
|-----------------------|------------|--|
| «удовлетворительно» | | Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий |
| «неудовлетворительно» | не зачтено | Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ Не было попытки выполнить задание |

Задания реконструктивного уровня

| Шкала оценивания | | Критерии оценивания |
|-----------------------|------------|---|
| «отлично» | зачтено | Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями |
| «хорошо» | | Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы |
| «удовлетворительно» | | Обучающийся выполнил задания с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень |
| «неудовлетворительно» | не зачтено | При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала |

Задания творческого уровня

| Шкала оценивания | | Критерии оценивания |
|-----------------------|------------|--|
| «отлично» | зачтено | Обучающийся демонстрирует очень высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. |
| «хорошо» | | Обучающийся демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. |
| «удовлетворительно» | | Обучающийся демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. |
| «неудовлетворительно» | не зачтено | Обучающийся демонстрирует очень низкий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Нет ответа. Не было попытки выполнить задания. |

Критерии и шкала оценивания тестов по разделам

| Шкала оценивания | | Критерии оценивания |
|------------------------|--------------|---|
| «отлично» | «зачтено» | Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «хорошо» | | Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «удовлетворительно» | | Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «не удовлетворительно» | «не зачтено» | Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования |

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

3.1 Типовые вопросы для собеседования

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме 1.1 «Концептуальные основы и сущность российской модели социально-трудового мониторинга»

1. Мониторинг системы социально-трудовых отношений
2. Этапы осуществления мониторинга
3. Показатели, контролируемые с использованием мониторинга
4. Сущность и задачи мониторинга социально-трудовой сферы
5. Основные принципы мониторинга социально-трудовой сферы
6. Основные задачи мониторинга социально-трудовой сферы
7. Сущность мониторинга социально-трудовой сферы и принципы его организации
8. Основные тенденции формирования социально-трудовой сферы
9. Создание информационной базы данных мониторинга

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 1.2 «Социально-трудовые отношения как объект социально-трудового мониторинга»

1. Аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп, возникающих в процессе трудовой деятельности
2. Использования трудового потенциала с целью преодоления состояний отчуждения
3. Аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп, возникающих в процессе трудовой деятельности
4. Основные направления социального партнерства в сфере трудовых отношений
5. Объекты трехстороннего социального партнерства в развитых странах
6. Западноевропейский опыт социального партнерства
7. К вопросу о важнейшей социальной потребности человека - потребности в справедливости
8. Социальное партнерство
9. Охарактеризовать основные направления социального партнерства в сфере трудовых отношений
10. Объекты трехстороннего социального партнерства в развитых странах

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 1.3 «Правовое и организационное регулирование социально-трудового мониторинга»

1. Сущность и смысл государственного регулирования социально-трудовых отношений
2. Понятие социальной политики
3. Охарактеризовать основные формы и направления государственное регулирования
4. Субъекты социально-трудовых отношений
5. Какие аспекты включает в себя государственное регулирование трудовых отношений
6. В чем суть государственного регулирования организации социально-трудовой сферы
7. Методы государственного регулирования социально-трудовых отношений
8. Потребительская корзина
9. Прожиточный минимум
10. Какие рычаги имеют в своем распоряжении Государственные институты при распределении доходов в обществе

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 1.4 «Структура и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений»

1. Структура органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений
2. Функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений
3. Понятие, цель и задачи кадрового аудита

4. Направления кадрового аудита
5. Уровни проведения аудита
6. Этапы проведения аудита персонала
7. Методы анализа и инструментарий проведения
8. Аудиторское заключение
9. Уровни регулирования социально-трудовых отношений
10. Законодательное регулирование социально-трудовых отношений
11. Модели государственного регулирования социально-трудовых отношений
12. Социальные гарантии

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 2.1 «Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений»

1. Социальное партнерство в сфере труда
2. Стороны социального партнерства
3. Система социального партнерства
4. Формы социального партнерства
5. Основные принципы социального партнерства
6. Уровни системы социального партнерства
7. Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах
8. Трудовой кодекс РФ
9. Органы государственной власти
10. Органы местного самоуправления

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 2.2 «Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами»

1. Содержание системы управления человеческими ресурсами
2. Содержание системы организации и управления организацией
3. Функциональная подсистема системы управления человеческими ресурсами
4. Информационная подсистема системы управления человеческими ресурсами
5. Финансовая подсистема системы управления человеческими ресурсами
6. Социально-психологическая подсистема системы управления человеческими ресурсами
7. Правовая подсистема системы управления человеческими ресурсами
8. Перечислить и охарактеризовать функции и подсистемы управления человеческими ресурсами в зависимости от направления работы с персоналом
9. Принципы построения системы управления организацией
10. Необходимые условия для эффективного взаимодействия между субъектом и объектом управления

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 2.3 «Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации»

1. Формирование и развитие социально-трудовых отношений в обществе
2. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда
3. Социальная политика
4. Социальная защита
5. Социальная поддержка
6. Цели и задачи мониторинга социально-психологического климата в трудовых коллективах
7. Назовите объекты мониторинга социально-трудовой сферы

8. Перечислите органы, которые осуществляют мониторинг социально-трудовой сферы и охарактеризуйте их деятельность в данном направлении

9. Назовите источники информации для мониторинга социально - трудовой сферы

10. Дайте характеристику следующим источникам информации для мониторинга социально-трудовой сферы:

- административной статистике;
- выборочным обследованиям домохозяйств;
- переписи населения;
- выборочным обследованиям предприятий;
- социологическим исследованиям.

3.2 Типовые тестовые задания

Компьютерное тестирование обучающихся по разделам и дисциплине используется при проведении текущего и промежуточного контроля знаний обучающихся.

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)).

3.2.1 Типовые тестовые задания по разделам

Ниже приведены образцы типовых вариантов тестовых заданий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типовых тестовых вопросов для собеседования
к разделу 1 «Теоретические основы мониторинга социально-трудовой сферы»

1. Аудит – это

- контроль хозяйствующего субъекта
- проверка на соответствие установленным критериям
- экспертиза предпринимательской деятельности
- проверка достоверности отчетности и показателей деятельности

2. Социально-трудовой аудит – это аудит в ... сфере.

- трудовой
- социально-трудовой
- бюджетной

3. Социально-трудовой аудит отличается от финансового аудита
 - целью и задачами
 - правовой базой
 - подходами к организации и проведению

4. Предпосылками возникновения в России социально-трудового аудита являются
 - усиление дифференциации доходов и заработной платы
 - эффективность системы социального партнерства
 - глобализация социально-экономических отношений
 - усиление взаимосвязи между экономикой и социально-трудовой сферой

5. Отличительными особенностями зарубежного социально-трудового (социального) аудита являются
 - многоуровневый характер
 - опора на правовые нормы
 - включенность в систему социального партнерства

6. Основной целью социально-трудового аудита является
 - выявление причин социальных конфликтов
 - установление фактов нарушения правил внутреннего трудового распорядка
 - выражение мнения о достоверности социально-трудовой информации аудируемого лица и соответствии порядка правового регулирования социально-трудовых отношений законодательству РФ

7. Критериями социально-трудового аудита являются
 - достижение социального консенсуса
 - правовые нормы
 - морально-этические нормы
 - эффективность производства

8. Принципами социально-трудового аудита являются
 - независимость аудиторов
 - включенность в систему социального партнерства
 - достоверность информации
 - обязательность использования аудиторских рекомендаций

9. Финансирование социально-трудового аудита может осуществляться за счет
 - средств федеральных и региональных бюджетов
 - средств органов социального партнерства
 - спонсорской помощи

10. Социально-трудовой аудит, аудиторская деятельность – это
 - предпринимательская деятельность
 - благотворительная деятельность
 - коммерческая деятельность

11. Понятие аудиторской деятельности включает в себя
 - обязательный аудит
 - аудит и сопутствующие ему услуги
 - инициативный аудит

12. Инициативный социально-трудовой аудит проводится по инициативе
- экономического субъекта
 - аудиторской организации
 - Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее РТК)
13. Сопутствующими социально-трудовому аудиту услугами являются
- анализ трудовых показателей
 - управленческое консультирование
 - составление бизнес-планов
14. Обязательный социально-трудовой аудит проводится
- аудиторскими организациями
 - индивидуальными аудиторами
 - РТК
15. Обязательной социально-трудовой проверке подлежат
- организации, реализующие приоритетные национальные проекты
 - кредитные и страховые организации
 - государственные унитарные предприятия
16. Внешний социально-трудовой аудит выполняется
- учреждением, являющимся внешним по отношению к проверяемому
 - учреждением, являющимся внешним и независимым от проверяемого
 - органами социального партнерства
17. Социально-трудовая сфера включает
- отрасли социальной сферы
 - окружающую среду
 - социальное страхование
 - сферу труда
18. Отраслями социальной сферы являются
- здравоохранение
 - потребительский рынок
 - жилищно-коммунальный сектор
19. Признаками классификации социально-трудовых отношений в организации являются связь с
- организацией и управлением труда и заработной платой
 - использованием новой техники и технологий
 - занятостью
20. Социально-трудовые отношения у конкретного работодателя включают отношения по:
- разрешению трудовых споров
 - оплате труда
 - экономической безопасности на территории региона
 - участию работников в управлении
21. Социально-трудовыми отношениями, регулируемыми Трудовым кодексом РФ, являются отношения по

- соблюдению основных гарантий по оплате труда
- выплате пособий по безработице
- надзору и контролю за соблюдением норм трудового права

22. Регулированию на уровне организации не подлежат социально-трудовые отношения по:

- переобучению и профессиональной подготовке безработных
- участию работников и профсоюзов в установлении условий труда
- порядку индексации пенсий

23. Типами социально-трудовых отношений, желательными для социально-ориентированной рыночной экономики, являются

- солидарность
- дискриминация
- партнерство
- патернализм

24. Среди принципов регулирования социально-трудовых отношений в организации не содержатся

- право на митинги и демонстрации
- право работников создавать профсоюзы и вступать в них
- право на индексацию пенсии
- право женщин на защиту своего достоинства в трудовом периоде

25. Из данных институтов социальной защиты социально-организованным не являются

- коллективный договор
- государство
- страховые компании
- профсоюзы

26. Социальные гарантии в социально-трудовой сфере не предусматривают

- регулирование рынка труда
- принудительное привлечение населения к труду
- организацию общественных работ для безработных

27. Субъектами социально-трудовых отношений являются

- работник
- работодатель
- профсоюзы
- организация

28. Уровнями социально-трудовых отношений являются

- индивидуальный
- организации
- региональный
- рыночный

29. На социально-трудовые отношения в организации влияют

- организация труда и его оплаты
- пенсионное обеспечение
- жизненные циклы человека

- аттестация работников

30. Отношения в сфере труда зависят от

- равенства прав и возможностей работников
- размера организации
- укомплектованности штатов организации
- соблюдения сторонами трудового договора его условий

Образец типовых тестовых вопросов для собеседования
разделу 2 «Практический мониторинг»

1. В ходе аудита проверяется соблюдение принципа... содержания и структуры соглашений различных уровней социального партнёрства.

- единства
- свободы выбора
- эффективности

2. В соглашения... включаться взаимные обязательства сторон по вопросам развития социального партнёрства.

- должны
- могут
- вопрос решается по усмотрению аудитора

3. При проведении коллективных переговоров по подготовке проектов соглашений не обсуждаются вопросы... .

- режимов труда и отдыха
- полной оплаты питания работников
- дифференциации заработной платы

4. Аудиторской проверке... подвергаться порядок, сроки заключения и изменений соглашений, требующих бюджетного финансирования.

- могут
- должны
- вопрос не актуален

5. Действие коллективного договора или соглашения... .

- может быть продлено сторонами на любой срок
- не может быть продлено
- может быть продлено один раз на срок не более трёх лет

6. Сфера действия соглашений ... объектом аудиторской проверки.

- не должна быть
- должна быть
- вопрос регулируется Федеральным законом «Об аудиторской деятельности»

7. Выполнение коллективного договора, соглашения контролируется... .

- сторонами социального партнёрства
- государственной инспекцией труда
- соответствующими органами по труду

8. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников,... .

- подлежат применению в оговорённых в них случаях
 - недействительны
- могут сохраняться до улучшения финансового положения работодателя при согласии аудитора.

9. Социально-трудовой аудитор...соблюдение права работников на участие в управлении организацией и формы участия.

- проверяет
- не проверяет
- вопрос необходимости проверки регулируется Федеральным законом «Об аудиторской деятельности»

10. Соблюдение права работников организации на получение от работодателя информации по вопросам, предусмотренным коллективным договором, ...аудиторской проверке.

- не подлежат
- подлежат
- вопрос регламентируется внутренними стандартами аудита организации

11. Система управления должна включать следующие компоненты:

- концепцию системы управления
- механизм управления
- структуру управления

12. Механизм управления включает определение... .

- целей и задач управления
- принципов, функций и методов управления
- источников финансирования

13. Система управления организацией (далее – СУО) отличается от системы управления человеческими ресурсами (далее – СУЧР)

- целями, объектами и субъектами
- организационным поведением
- структурами управления
- функциональными подсистемами

14. Функции управления в СУО и СУЧР

- одинаковые
- различные
- смешанные

15. Подсистемами СУО являются подсистемы управления

- рынком
- производством
- финансами
- персоналом (человеческими ресурсами)

16. Цель управления человеческими ресурсами может ... цели управления организацией.

- отличаться от
- подчиняться
- соответствовать
- верны все указанные варианты

17. Целями социально-трудового аудита совместимости СУО и СУЧР являются:
- разработка согласованных стандартов эффективности СУО и СУЧР
 - установление источников социальных напряжений в организациях
 - выявление степени интеграции СУЧР и СУО.
18. Подсистема регламентирующей документации должна быть
- только в СУО
 - только в СУЧР
 - в обеих системах
19. Регламентирующая документация может включать
- кадровое обеспечение
 - заявления о стратегиях и политиках
 - положения и инструкции
20. При аудите наличия и согласованности документации СУО и СУЧР проверяются
- носители функций и объекты управления
 - нормативное хозяйство
 - регламентирующая документация
21. ... не является объектом аудита согласованности документации СУО и СУЧР.
- описание принципов взаимодействия подразделений СУО и СУЧР
 - обеспечение охраны труда работников
 - программа развития и ротации работников
22. Степень документированности может зависеть от
- размера организации и видов ее деятельности
 - уровня компетенции работников
 - системы оплаты труда и социальных льгот
228. В ходе аудита степени документированности СУО и СУЧР следует выявить
- технологию сбора и анализа информации о человеческих ресурсах
 - уровень документационного обеспечения обеих систем
 - наличие единой системы документации
23. Аудит актуализации документов состоит в
- установлении сроков действия документов
 - проверке документов на адекватность до их выпуска
 - установлении возможностей своевременного внесения необходимых изменений
24. Организационная структура (далее – структура) СУЧР – это
- подразделение общей СУО
 - совокупность взаимосвязанных подразделений и должностных лиц
 - в широком смысле – служба УЧР
25. Место и роль службы УЧР в СУО определяется
- масштабами и организационно-правовой формой предприятия
 - организационным статусом руководителя службы
 - местом и ролью специализированных подразделений службы в СУО
26. Организационный статус руководителя службы УЧР определяется
- квалификацией, стажем работы и авторитетом

- набором полномочий
- уровнем ответственности

27. Формирование структуры СУЧР (службы УЧР) включает

- структуризацию целей и определение состава функций управления
- формирование состава подсистем оргструктуры и установление связей между ними
- принципы взаимодействия подсистем оргструктуры с СУО

28. ... не является этапом построения оргструктуры СУЧР.

- расчет трудоемкости управленческих функций и численности подсистем
- подбор и расстановка работников
- аттестация работников

29. В ходе аудита организационных структур СУО и СУЧР проверяется

- структура административного подчинения
- схема и регламенты функционального взаимодействия
- управление затратами на персонал

30. Цель аудита службы УЧР заключается в

- аттестации должностных лиц
- выявлении документально оформленной кадровой и социальной политики
- установлении приоритетных направлений в работе по УЧР

3.2.2 Типовые тестовые задания по дисциплине

Тестирование по дисциплине проводится в рамках промежуточного контроля по дисциплине. Тест по дисциплине формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

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

| Индикатор достижения компетенции | Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером) | Содержательный элемент | Характеристика содержательного элемента | Количество тестовых заданий, типы ТЗ |
|---|--|---|---|--------------------------------------|
| ПК-1.3.2 Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала | 1.1 Концептуальные основы и сущность российской модели социально-трудового мониторинга | Основные понятия | Знание | 7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ |
| | | Сущность российской модели социально-трудового мониторинга | Умения | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | | Концептуальные основы российской модели социально-трудового мониторинга | Действия | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | 1.2 Социально-трудовые отношения как объект социально-трудового мониторинга | Основные понятия | Знание | 7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ |
| | | Социально-трудовые отношения | Умения | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | | Социально-трудовой мониторинг | Действия | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | 1.3 Правовое и организационное регулирование социально-трудового мониторинга | Основные понятия | Знание | 7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ |
| | | Правовое регулирование социально-трудового мониторинга | Умения | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |
| | | Организационное регулирование социально-трудового мониторинга | Действия | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ |

| Индикатор достижения компетенции | Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером) | Содержательный элемент | Характеристика содержательного элемента | Количество тестовых заданий, типы ТЗ | |
|----------------------------------|--|--|---|--------------------------------------|------------------------|
| | 1.4 Структура и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений | Основные понятия | Знание | 7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ | |
| | | Структура органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений | Умения | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | | Функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений | Действия | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | 2.1 Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений | Основные понятия | Знание | 7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ | |
| | | Социальное партнерство | Умения | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | | Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений | Действия | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | 2.2 Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами | Основные понятия | Знание | 7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ | |
| | | Системы управления организацией и человеческими ресурсами | Умения | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | | Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами | Действия | 5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ | |
| | 2.3 Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации | Основные понятия | Знание | 6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ | |
| | | Сферы реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации | Умения | 6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ | |
| | | Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации | Действия | 6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ | |
| | Итого | | | | 120 – ОТЗ 120 – ЗТЗ |

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

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

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

Тест содержит 18 вопросов, в том числе 9 – ОТЗ, 9 – ЗТЗ.
Норма времени – 40 мин.

1. Аудит – это _____

- контроль хозяйствующего субъекта
- проверка на соответствие установленным критериям
- экспертиза предпринимательской деятельности
- проверка достоверности отчетности и показателей деятельности

2. Социально-трудовой аудит – это аудит в _____ сфере.

- трудовой
- социально-трудовой
- бюджетной

3. Социально-трудовой аудит отличается от финансового аудита _____

- целью и задачами
- правовой базой
- подходами к организации и проведению

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

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

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

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

6. Основной целью социально-трудового аудита является _____

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

7. Критериями социально-трудового аудита являются _____

- достижение социального консенсуса
- правовые нормы
- морально-этические нормы
- эффективность производства

8. Принципами социально-трудового аудита являются _____

- независимость аудиторов
- включенность в систему социального партнерства
- достоверность информации
- обязательность использования аудиторских рекомендаций

9. Финансирование социально-трудового аудита может осуществляться за счет _____

- средств федеральных и региональных бюджетов
- средств органов социального партнерства
- спонсорской помощи

10. _____ – это система постоянного наблюдения за явлениями и процессами, проходящими в окружающей среде и обществе, результаты которого служат для обоснования управленческих решений по обеспечению безопасности людей и объектов экономики.

11. Социально-трудовая сфера является многоуровневой интегральной категорией, в центре которой находится _____.

12. Мониторинг _____ сферы – специально организованная комплексная система изучения процессов, происходящих в социально-трудовой сфере, наблюдение за ними, анализ микро-, мезо- и макроэкономических статистических факторов, характеризующих степень удовлетворенности трудом, ее мотивацией, материальное положение работников, перспективы развития трудовой организации, особенности социальной политики и тому подобное.

13. Мониторинг является одним из инструментов разработки государственной _____ политики.

14. Социальные процессы в сфере _____ – это процессы формирования, функционирования, развития социальных групп и отдельных работников. Среди них выделяют социально-интегративные, ценностно-ориентационные и зминювально-поддерживающие.

15. В процессе сбора информации определяется _____ (таблицы, бланки, анкеты, наблюдательные письма, инструкции и т.д.), который должен быть апробирован на удобство и обработку данных, полноту и надежность получаемых сведений при пилотажного исследования.

16. Основными составляющими _____ сферы являются: рынок труда, занятость, безработица, мотивация, производительность труда (мотивы, интересы, стимулы, зарплата), социальное партнерство, подготовка и переподготовка, повышение квалификации кадров, социально-культурный комплекс (здравоохранение, образование, наука, культура), соцзащита, соцобеспечение, соцстрахование).

17. Аудит _____ – это определение, оценка личностного потенциала сотрудников и соответствия сотрудников корпоративной культуре и ценностям компании.

18. В ходе аудита _____ устанавливается уровень соответствия сотрудника занимаемой им должности, оцениваются личностные качества, даётся комплексная характеристика работникам.

3.3 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме 1.1 «Концептуальные основы и сущность российской модели социально-трудового мониторинга»

Задание 1. Заполнить таблицу, слева указав первоначальные причины создания Международной организации труда, а справа назвать причины, если бы она создавалась в современных условиях.

Сделать выводы об отличительных особенностях деятельности Международной организации труда в историческом аспекте и на перспективу.

Задание 2. Провести анализ динамики занятости и безработицы в России и по Красноярскому краю за 2019 – 2021 гг. Разработайте прогноз занятости и безработицы. Напишите выводы и предложения.

Задание 3. Заполнить таблицу, распределив факторы развития групп на внешние и внутренние:
– система общественных отношений; значимость производства
– техническая оснащенность

- взаимодействие с другими коллективами
- фонд заработной платы
- качества личности руководителя
- площадь

| Внешние (объективные) факторы | Внутренние (субъективные) факторы |
|-------------------------------|-----------------------------------|
| | |
| | |

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме 1.3 «Правовое и организационное регулирование социально-трудового мониторинга»,
выполняемых в рамках практической подготовки,
(*трудовая функция С/01.6 Организация и проведение оценки персонала*)

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?

3.3 Типовые контрольные задания творческого уровня

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий творческого уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта индивидуального творческого задания выполняемого в рамках практической подготовки, (трудовая функция С/01.6 Организация и проведение оценки персонала) по теме 2.1 «Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений»

Задание 1.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 2. 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 |
|----------------------------------|---|
| Задания реконструктивного уровня | Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий |

| | |
|----------------------------|--|
| Задания творческого уровня | Выполнение заданий творческого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий |
| Собеседование | Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы |
| Тест | Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются рандомно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено |

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета) составляются тестовые задания разного уровня сложности.

База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

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

Промежуточная аттестация в форме зачета проводится с использованием компьютерных технологий (тестовые вопросы, формируются рандомно).

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. 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 | Оценка |
|---|--------------|
| Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю | «зачтено» |
| Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю | «не зачтено» |

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме тестирования и проходит на последнем занятии по дисциплине. Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме тестирования проходит на последнем занятии по дисциплине.