

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИРГУПС)

Забайкальский институт железнодорожного транспорта –
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ЗабИЖТ ИРГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ и.о ректора
от «07» июня 2021 г. № 79

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

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма и срок обучения – 4 года очная форма, 4 года 8 месяцев очно-заочная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление процессами перевозок

Общая трудоемкость в з.е. – 3

Часов по учебному плану (УП) – 108

Формы промежуточной аттестации в семестрах/на курсах

очная форма обучения: зачет 7 семестр

очно-заочная форма обучения: зачет 8 семестр

В том числе в форме практической

подготовки (ПП) – 4/4

(очная/очно-заочная)

Очная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	7	Итого
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в т.ч. в форме ПП*	42/4	42/4
– лекции	14	14
– практические	28/4	28/4
– лабораторные		
Самостоятельная работа	66	66
Экзамен		
Итого	108	108

Очно-заочная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	8	Итого
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в т.ч. в форме ПП*	34/4	34/4
– лекции	17	17
– практические	17/4	17/4
– лабораторные		
Самостоятельная работа	65	65
Экзамен		
Зачет	9	9
Итого	108	108

* В форме ПП – в форме практической подготовки. * В форме ПП – в форме практической подготовки.

ЧИТА

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИРГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИРГУПС Трофимов Ю.А.

00920FD815CE68F8C4A795540563D259C 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 – специалитет по специальности 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955

Программу составил:

к.полит.н., доцент

Т.А. Коваль

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление процессами перевозок», «03» июня 2021 г. № 10.

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент

М.И. Коновалова

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель преподавания дисциплины	
1	формирование теоретических знаний и возможности реализовать приобретения практических навыков в области мониторинга социально-трудовой сферы
1.2 Задачи дисциплины	
1	формирование у обучающихся знаний о системах и механизмах проведения мониторинга социально-трудовой сферы на предприятии
2	формирование у обучающихся знаний о правовых основах мониторинга социально-трудовой сферы в организациях и на предприятии
3	формирование у обучающихся умений в области выбора методов регулирования социально-трудовых отношений
4	формирование у обучающихся умений проведения научно-аналитических работ в области мониторинга социально-трудовой сферы
5	формирование у обучающихся умений разработки программ мониторинга социально-трудовой сферы
6	формирование у обучающихся навыков 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	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;	
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;	
– формирование психологии профессионала;	
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;	
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	
Научно-образовательное воспитание обучающихся	
Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности;	
– создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками;	
– популяризация научных знаний среди обучающихся;	
– содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества;	
– создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества;	
– совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Часть, формируемая участниками образовательных отношений
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Б1.В.ДВ.09.01 Психодиагностика персонала
2	Б1.В.ДВ.09.02 Психологическое тестирование
3	Б1.В.ДВ.18.01 Компетентностный подход в управлении персоналом
4	Б1.В.ДВ.18.02 Современные оценочные технологии в управлении персоналом
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.В.ДВ.16.01 Управление эффективностью персонала
2	Б1.В.ДВ.16.02 Оценка человеческого капитала и трудового потенциала в организации

3	Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика
4	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
5	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-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК-3.2. Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала	Знать: понятийно-категориальный аппарат дисциплины; основы проведения и методы аудита персонала и социально-трудовой сферы в целом; методы проведения мониторинга социально-трудовой сферы
		Уметь: поэтапно и системно проводить на предприятии или в организации мониторинг социально-трудовой сферы; разрабатывать и реализовывать программы мониторинга социально-трудовой сферы на предприятии или в организации; использовать методы проведения мониторинга социально-трудовой сферы
		Владеть: навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения мониторинга социально-трудовой сферы; навыками анализа и диагностики состояния социально-трудовой сферы организации; навыками применения знаний основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ												
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма					Очно-заочная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	Концептуальные основы и сущность российской модели социально-трудового мониторинга	7	4	8		16	8	4	4		20	ПК 3.2
1.1	Понятие и сущность концептуальной основы и сущности российской модели социально-трудового мониторинга	7	2	4		6	8	2	2		10	ПК 3.2
1.2	Социально-трудовые отношения как объект социально-трудового мониторинга	7	2	4		10	8	2	2		10	ПК 3.2
2.0	Регулирование социально-трудового мониторинга	7	4	8/4		20	8	4	4/4		20	ПК 3.2
2.1	Правовое и организационное регулирование социально-трудового мониторинга	7	2	4/2		10	8	2	2/2		10	ПК 3.2
2.2	Структура и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений	7	2	4/2		10	8	2	2/2		10	ПК 3.2
3.0	Мониторинг социально-трудовых отношений	7	6	12		30	8	9	9		25	ПК 3.2
3.1	Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений	7	2	4		10	8	3	3		16	ПК 3.2
3.2.	Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами	7	2	4		10	8	3	3		16	ПК 3.2
3.3	Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации	7	2	4		10	8	3	3		14	ПК 3.2
	Форма промежуточной аттестации - зачет	7			-		8		9			ПК 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.

**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 Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ		
ДИСЦИПЛИНЫ		
6.1 Учебная литература		
6.1.1 Основная литература		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/онлайн
6.1.1.1	Белкин, М. В. Экономика социально-трудовых отношений : учебное пособие / М. В. Белкин, О. О. Чурикова. — Москва : РУТ (МИИТ), 2020. — 86 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/175967 . — Режим доступа: для авториз. пользователей. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.1.2	Соловьева, Е. В. Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений : учебно-методическое пособие / Е. В. Соловьева. — Москва : РУТ (МИИТ), 2019. — 117 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/175750 . — Режим доступа: для авториз. пользователей. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.2 Дополнительная литература		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/онлайн
6.1.2.1	Белкин, М. В. Экономика социально-трудовых отношений : учебно-методическое пособие / М. В. Белкин, О. О. Чурикова. — Москва : РУТ (МИИТ), 2020. — 80 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/175974 . — Режим доступа: для авториз. пользователей. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.2.2	Удодов, П. А. Социально-трудовые отношения в аграрном секторе экономики: оценка и механизм развития : монография / П. А. Удодов, Н. И. Прока. — Орел : ОрелГАУ, 2018. — 192 с. — ISBN 978-5-9708-0693-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/118796 . — Режим доступа: для авториз. пользователей. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/онлайн/ЭИОС
6.1.3.1	Коваль Т.А. Мониторинг социально-трудовой сферы: Учебное пособие по выполнению практических и самостоятельных работ по дисциплине «Мониторинг социально-трудовой сферы» направления подготовки управление персоналом	рукопись
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»		
6.2.1	АСУ Библиотека ЗаБИЖТ http://zabizht.ru	
6.2.2	ЭБС «Издательство "Лань"» https://e.lanbook.com/	
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы		
6.3.1 Базовое программное обеспечение		
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, лицензия № 49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. № 139/53-ОАЭ-11	
6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. №64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. № 92/32А-08	
6.3.1.3	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License	
6.3.1.4	АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009611107, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 19.02.2009	
6.3.1.5	БД АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009620102, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 27.02.2009	
6.3.2 Специализированное программное обеспечение		
6.3.2.1	Не предусмотрено	
6.3.3 Информационные справочные системы		
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант»	

6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не предусмотрено

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

1	Учебный и лабораторный корпуса ЗаБИЖТ ИрГУПС находятся по адресу: 672040, Забайкальский край, город Чита, улица Магистральная, дом 11
2	Учебная аудитория 1.21 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
3	Учебная аудитория 4.25 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, компьютер), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
4	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены специализированной мебелью и компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» с выходом в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: - читальный зал; - 3.24, 4.15
5	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
---	--

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>На лекциях обучающиеся получают самые необходимые данные, во многом дополняющие и корректирующие учебники. Умение сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения является неперенным условием их глубокого и прочного усвоения, а также развития умственных способностей.</p> <p>Слушание и запись лекций – сложные виды работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Слушая лекции, надо отвлекаться при этом от посторонних мыслей и думать только о том, что излагает преподаватель. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Внимание человека неустойчиво. Требуются волевые усилия, чтобы оно было сосредоточенным. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Это должно быть сделано самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое "конспектирование" приносит больше вреда, чем пользы. Некоторые обучающиеся просят иногда лектора "читать помедленнее". Но лекция не может превратиться в лекцию-диктовку. Это очень вредная тенденция, ибо в этом случае обучающийся механически записывает большое количество услышанных сведений, не размышляя над ними.</p> <p>Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями: «важно», «особо важно» и т.п. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Работая над конспектом лекций, нужно использовать не только учебник, но и рекомендованную дополнительную литературу. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями. Функция</p>

	<p>обучающегося – не только переработать информацию, но и активно включиться в открытие неизвестного для себя знания.</p> <p>Общие и утвердившиеся в практике правила, и приемы конспектирования лекций: Конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист, которой должен иметь поля, на которых делаются пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Необходимо записывать тему и план лекций, рекомендуемую литературу к теме.</p> <p>Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки. Для выделения разделов, выводов, определений, основных идей можно использовать цветные карандаши и фломастеры. Названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их.</p> <p>В конспекте дословно записываются определения понятий, категорий и законов. Остальное должно быть записано своими словами. Каждому обучающемуся необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий.</p> <p>В конспект следует заносить всё, что преподаватель пишет на доске, а также рекомендуемые схемы, таблицы, диаграммы и т.д.</p> <p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки. Обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на лабораторном 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>Практическая подготовка, включаемая в практические занятия, предполагает выполнение обучающимся отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование умений и практических навыков</p>
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Обучение по дисциплине предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам. Обучающийся изучает учебный материал и если, несмотря на изученный материал, задания выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия и/или консультацию лектора.</p> <p>Самостоятельная работа обучающегося является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа обучающегося над усвоением учебного материала может выполняться в библиотеке, аудиториях для самостоятельной работы, а также в домашних условиях. Учебный материал учебной дисциплины, предусмотренный учебным планом для усвоения обучающимся в процессе самостоятельной работы, выносится на промежуточную аттестацию наряду с учебным материалом, который разрабатывался при проведении учебных занятий.</p> <p>Содержание самостоятельной работы обучающегося определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя.</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в аудиторной и внеаудиторной</p>

	формах
--	--------

Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

1 Общие положения

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

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

В соответствии с требованиями действующего законодательства в сфере образования, оценочные средства представляются в виде ФОС для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине. С учетом действующего в Институте Положения о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (высшее образование – бакалавриат, специалитет, магистратура), в состав ФОС для проведения промежуточной аттестации по дисциплине включаются оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости 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 ОПОП; 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 компетенции:

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

Программа контрольно-оценочных мероприятий **очная форма обучения**

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (раздел/тема дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
7 семестр				
1	Текущий контроль	Понятие и сущность концептуальной основы и сущности российской модели социально-трудового мониторинга	ПК-3.2	Собеседование (устно), доклад (устно)
2	Текущий контроль	Социально-трудовые отношения как объект социально-трудового мониторинга	ПК-3.2	Собеседование (устно), доклад (устно)
3	Текущий контроль	Раздел 1. Концептуальные основы и сущность российской модели социально-трудового мониторинга	ПК-3.2	Тестирование (компьютерные технологии)
4	Текущий контроль	Правовое и организационное регулирование социально-трудового мониторинга	ПК-3.2	Собеседование (устно). В рамках ПП*: индивидуальное творческое задание (письменно)
5	Текущий контроль	Структура и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений	ПК-3.2	В рамках ПП*: индивидуальное творческое задание (письменно), доклад (устно)
6	Текущий контроль	Раздел 2 Регулирование социально-трудового мониторинга	ПК-3.2	Тестирование (компьютерные технологии)
7	Текущий контроль	Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений	ПК-3.2	Собеседование (устно), доклад (устно)
8	Текущий контроль	Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами	ПК-3.2	Собеседование (устно)
9	Текущий контроль	Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации	ПК-3.2	Собеседование (устно)
10	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Концептуальные основы и сущность российской модели социально-трудового мониторинга Раздел 2. Регулирование социально-трудового мониторинга Раздел 3. Мониторинг социально-трудовых отношений	ПК-3.2	Зачет (собеседование), зачет – тестирование (компьютерные технологии)

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

**ППП – практическая подготовка.

Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (раздел/тема дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
8 семестр				
1	Текущий контроль	Понятие и сущность концептуальной основы и сущности российской модели социально-трудового мониторинга	ПК-3.2	Собеседование (устно), доклад (устно)
2	Текущий контроль	Социально-трудовые отношения как объект социально-трудового мониторинга	ПК-3.2	Собеседование (устно), доклад (устно)
3	Текущий контроль	Раздел 1. Концептуальные основы и сущность российской модели социально-трудового мониторинга	ПК-3.2	Тестирование (компьютерные технологии)
4	Текущий контроль	Правовое и организационное регулирование социально-трудового мониторинга	ПК-3.2	Собеседование (устно). В рамках ППП*: индивидуальное творческое задание (письменно)
5	Текущий контроль	Структура и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений	ПК-3.2	В рамках ППП*: индивидуальное творческое задание (письменно), доклад (устно)
6	Текущий контроль	Раздел 2 Регулирование социально-трудового мониторинга	ПК-3.2	Тестирование (компьютерные технологии)
7	Текущий контроль	Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений	ПК-3.2	Собеседование (устно), доклад (устно)
8	Текущий контроль	Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами	ПК-3.2	Собеседование (устно)
9	Текущий контроль	Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации	ПК-3.2	Собеседование (устно)
10	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Концептуальные основы и сущность российской модели социально-трудового мониторинга Раздел 2. Регулирование социально-трудового мониторинга Раздел 3. Мониторинг социально-трудовых отношений	ПК-3.2	Зачет (собеседование), зачет – тестирование (компьютерные технологии)

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

**ППП – практическая подготовка.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

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

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

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, 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 для собеседования по темам дисциплины
2	Доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов
3	Тестирование (компьютерные технологии)	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	Фонд тестовых заданий
4	Индивидуальное творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Образец индивидуальных творческих заданий
5	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	Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания к зачету
6	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений,	Фонд тестовых заданий

	навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	
--	--	--

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

Зачет (собеседование)

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

Тест – промежуточная аттестация в форме зачета:

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

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

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

	нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание

Индивидуальное творческое задание

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

Доклад

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

	методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль доклада не передана
--	--

Тестирование – текущий контроль

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
«неудовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1 Вопросы для собеседования по темам дисциплины

Вопросы для собеседования по темам дисциплины выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены вопросы для собеседования по темам дисциплины, предусмотренными рабочей программой дисциплины.

Вопросы для собеседования по темам дисциплины

1. Понятие и виды социально-трудовых отношений
2. Система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития
3. Сущность и принципы социального партнерства
4. Формирование и развитие социального партнерства в России
5. Реализация социального партнерства через систему соглашений и договоров
6. Социально-трудовые отношения как источник конфликтов
7. Основная классификация конфликтов в социально-трудовой сфере
8. Модели социально-трудового мониторинга
9. Сущность и задачи мониторинга социально трудовой сферы.
10. Нормативно-правовая и информационная база проведения мониторинга социально трудовой сферы.
11. Основные направления мониторинга социально трудовой сферы.
12. Назовите основных субъектов регулирования социально-трудовых отношений
13. Каковы основные методы взаимодействия субъектов социального партнерства?
14. Назовите факторы формирования социально-трудовых отношений в организации
15. Какие типы социально-трудовых отношений вы знаете? Дайте их характеристику
16. Перечислите направления государственного регулирования социально-трудовых отношений
17. Какова роль профессиональных союзов в регулировании социально-трудовых отношений?
18. Какие инструменты регулирования социально-трудовых отношений вы знаете (уровень государства, уровень предприятия)?
19. Какие методы взаимодействия социальных партнеров вы знаете?
20. Какова роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании социально-трудовых отношений?
21. Каковы функции объединений работодателей, предпринимателей в системе социального партнерства?
22. Что представляет собой социальная политика современной организации?
23. В чем проявляется социальная ответственность бизнеса?
24. Какова роль коллективного договора в регулировании социально-трудовых отношений?
25. Анализ деятельности субъектов социального партнерства (профсоюзов, объединений работодателей и государства) в РФ
26. Анализ отражения в национальном законодательстве положений ратифицированных Россией конвенций МОТ

27. Социальное планирование как основа социального регулирования трудовых отношений
28. Аудит в социально-трудовой сфере: значение, направления, методы и организация проведения
29. Что относится к формам социального партнерства работодателя и работников?
30. Что является основным принципом социального партнерства в сфере труда?
31. Что можно отнести к формам социального партнерства?
32. Что понимается под социальным партнерством в сфере труда?
33. Что входит в систему управления человеческими ресурсами?
34. В чем заключается сущность управления человеческими ресурсами?
35. Кто должен проводить диагностику и анализ системы управления персоналом в организации?
36. На каком уровне управления осуществляется управление человеческими ресурсами?
37. В чем разница между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами?
38. Чем регулируются социально трудовые отношения в организации?
39. Что понимается под социальным партнерством в сфере труда и в чем его значение для развития трудовых отношений?
40. Что понимается под социальным партнерством в сфере труда?
41. Что предусматривают социально партнерские соглашения?

3.2 Темы докладов

Темы докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены темы докладов, предусмотренные рабочей программой дисциплины.

Темы докладов

1. Понятие качества жизни, критерии оценки качества жизни
2. Эволюция представлений о показателях качества жизни
3. Определение индекса развития человеческого потенциала и учитываемые им аспекты качества жизни
4. Отличие патернализма от партнерства и субсидиарности
5. Отношения социального партнерства
6. Сущность социального партнерства как специфического феномена
7. Характеристики социального партнерства
8. Структура социального партнерства
9. Субъекты и объекты социального партнерства
10. Механизмы и функции реализации социального партнерства
11. Методы и технологии осуществления социального партнерства
12. Социальное партнерство: региональный подход в становлении и реализации
13. Приоритетные аспекты социального партнерства в современных социальноэкономических и социально-культурных условиях
14. Участие НКО в развитии социального партнерства
15. Международная организация труда (МОТ), ее значение, структура и развитие
16. Сущность и значение вознаграждения за труд в системе социально-трудовых отношений
17. Роль государственных социальных гарантий в регулировании социально-трудовых отношений
18. Факторы формирования социально-трудовых отношений
19. Структурные элементы системы социально-трудовых отношений

20. Характерные признаки типов социально-трудовых отношений
21. Сущность механизма функционирования системы социально-трудовых отношений
22. Информационное обеспечение мониторинга социально-трудовых отношений
23. Сущность и цель мониторинга социально-трудовой сферы
24. Основные направления мониторинга социально-трудовой сферы
24. Мониторинг состояния заключения коллективных договоров и соглашений
25. Сущность конвенций и рекомендаций МОТ
26. Мобильность рабочей силы и социально-трудовые отношения
27. Трудовой коллектив организации и профсоюзные органы как субъекты социальнотрудовых отношений
28. Характеристика решения социальных вопросов в отраслевых соглашениях (на примере конкретной отрасли)
29. Социальные внебюджетные фонды: источники формирования средств, направления их использования
30. Сущность обязательного социального страхования

3.3 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

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

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине
(7 семестр очная форма обучения, 8 семестр очно-заочная форма обучения)

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК 3.2. Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала	Понятие и сущность концептуальной основы и сущности российской модели социально-трудового мониторинга	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Социально-трудовые отношения как объект социально-трудового мониторинга	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Правовое и организационное регулирование социально-трудового мониторинга	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Структура и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ

	Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами	Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации	Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Итого	Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			45 – ОТЗ 45 – ЗТЗ

Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины

1. Когда проводится вводный инструктаж по охране труда в организации?

- а) При перерыве в работе продолжительностью более 60 дней.
- б) При оформлении на работу.
- в) При переводе из одного подразделения организации в другое.

2. Что обязан сделать работодатель, если работник отказался выполнять работу при возникновении опасности для его жизни?

- а) Предоставить другую работу на время устранения опасности.
- б) Предоставить отгул до устранения опасности.
- в) Привлечь к дисциплинарной ответственности.
- г) Потребовать выполнения трудовых обязанностей.

3. Что из перечисленного относится к праву пострадавшего (его доверенного лица) при расследовании несчастного случая?

- а) Принимать участие в расследовании несчастного случая.
- б) Участвовать в расследовании в составе комиссии.
- в) Направлять материалы расследования в Фонд социального страхования для назначения страховых выплат.
- г) Всё перечисленное.

4. Что такое вредный производственный фактор?

- а) Фактор среды и трудового процесса, воздействие которого на работника при определенных условиях (интенсивность, длительность и т.д.) может вызвать профессиональное заболевание или привести к нарушению здоровья потомства.
- б) Фактор производства, затрудняющий выполнение возложенных функций.
- в) Внешнее воздействие, не позволяющее выполнить установленное задание.

5. Для каких целей в организации могут применяться результаты специальной оценки условий труда?

- а) Для разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников.
- б) Для установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций.
- в) Для обеспечения работников средствами индивидуальной защиты.
- г) Всех перечисленных в ответах «а», «б», «в».

6. Какие организационные мероприятия следует выполнять для обеспечения безопасности работ с приставных лестниц и стремянок?

а) Каждая лестница и стремянка должны быть на учете, иметь порядковый номер и табличку с указанием её принадлежности и даты очередного испытания.

б) Исправность лестниц и стремянок проверяется не реже одного раза в месяц с записью в журнале.

в) В соответствии с ответами «а» и «б».

7. Кто утверждает перечень профессий и должности работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте? _____

8. Следует ли направлять на предварительный и периодические медицинские осмотры уборщика помещений, которая использует в своей работе синтетические моющие средства? _____

9. Как освободить пострадавшего от токоведущих частей до 1000 В? _____

10. Кто обязан разрабатывать инструкции по охране труда? _____

11. Для каких категорий работников законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени ? _____

12. Какой установлен срок расследования несчастных случаев по заявлению пострадавшего? _____

13. Подлежат ли специальной оценке условий труда в отношении дистанционных работников? _____

14. В какие сроки лица, работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательные психиатрические освидетельствования? _____

15. Куда может обратиться пострадавший от несчастного случая (его законный представитель или иное доверенное лицо) при не согласии с установлением факта грубой неосторожности? _____

16 Установите соответствие между определениями и их характеристикой

Когда проводятся целевые инструктажи по охране труда?	При нарушении целостности корпуса компьютера, монитора, клавиатуры, мыши
С какой целью проводится специальная оценка условий труда?	При выполнении разовых неквалифицированных работ, ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий
В каких случаях пользователю компьютером запрещается приступать к	Выявление вредных и опасных факторов производственной среды, оценку уровня их воздействия на работника

работе?	
---------	--

17 Каким должен быть просвет между грузом и потолком при укладке груза?

- а) 1 м.
- б) 0,5 м.
- в) От перекрытия здания - не менее 1 м, от светильника - не менее 0,5 м.

18. Действия если пульс не появился при принятых манипуляциях

- а) Реанимацию проводить до начала прибытия медперсонала
- б) Для улучшения кровообращения приподнять ноги пострадавшего.
- в) Приложить холодное к голове
- г) все перечисленное

3.4 Образец индивидуальных творческих заданий

Индивидуальные творческие задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец индивидуального творческого задания по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Образец индивидуального творческого задания

По теме «Правовое и организационное регулирование социально-трудового мониторинга»

Проанализировав правовое и организационное регулирование социально-трудового мониторинга (составить таблицу), оцените возможности их применения в практике на примере организации.

Образец индивидуального творческого задания

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

Проанализируйте структуру и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений на примере действующей организации

3.5 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

Раздел 1 «Концептуальные основы и сущность российской модели социально-трудового мониторинга»

- 1.1. Понятие и виды социально-трудовых отношений
- 1.2. Система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития
- 1.3. Сущность и принципы социального партнерства
- 1.4. Формирование и развитие социального партнерства в России
- 1.5. Реализация социального партнерства через систему соглашений и договоров
- 1.6. Социально-трудовые отношения как источник конфликтов
- 1.7. Основная классификация конфликтов в социально-трудовой сфере
- 1.8. Модели социально-трудового мониторинга
- 1.9. Сущность и задачи мониторинга социально трудовой сферы.

1.10. Классификация видов социально-трудового мониторинга: по отношению к уровням и субъектам аудита: заказчикам, пользователям информации, к требованиям законодательства; по формам аудита; по назначению; по периодичности, масштабам, характеру проверки

Раздел 2. «Регулирование социально-трудового мониторинга»

2.1 Нормативно-правовая и информационная база проведения мониторинга социально трудовой сферы.

2.2 Основные направления мониторинга социально трудовой сферы.

2.3 Назовите основных субъектов регулирования социально-трудовых отношений

2.4 Каковы основные методы взаимодействия субъектов социального партнерства?

2.5 Назовите факторы формирования социально-трудовых отношений в организации

2.6 Какие типы социально-трудовых отношений вы знаете? Дайте их характеристику

2.7 Перечислите направления государственного регулирования социально-трудовых отношений

2.8 Какова роль профессиональных союзов в регулировании социально-трудовых отношений?

2.9 Какие инструменты регулирования социально-трудовых отношений вы знаете (уровень государства, уровень предприятия)?

2.10 Какие методы взаимодействия социальных партнеров вы знаете?

2.11 Какова роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании социально-трудовых отношений?

2.12 Каковы функции объединений работодателей, предпринимателей в системе социального партнерства?

2.13 Предпосылки использования норм законодательства, регулирующих аудиторскую деятельность) при формировании правовой базы и осуществлении социально-трудового аудита.

2.14 Необходимость принятия специального закона РФ о социальном аудите, разработки федеральных стандартов аудиторской деятельности в социально-трудовой (социальной) сфере, системы государственных социальных стандартов и других нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовой аудит.

2.15 Разработка внутрифирменных аудиторских стандартов.

2.16 Правовое регулирование социально-трудового аудита действующими федеральными законами.

2.17 Правовое регулирование социально-трудового аудита участников социально-трудового аудита других уровней социального партнерства, в том числе соглашениями и коллективными договорами.

2.18 Использование зарубежных практик и стандартов социальнотрудового (социального) аудита, конвенций и рекомендаций Международной организации труда, других норм международного права в соответствии с Конституцией РФ. Участники социально-трудового аудита.

2.19 Международное сотрудничество России в области аудита социально-трудовых отношений.

2.20 Структура и функции органов управления системой социальнотрудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений.

2.21 Организация финансирования аудита и аудита эффективности использования бюджетных средств.

2.22 Профессиональная подготовка и аттестация социально-трудовых (социальных) аудиторов.

2.23 Социально-трудовая (социальная) аудиторская организация.

2.24 Лицензирование аудиторской деятельности.

- 2.25 Права и обязанности индивидуальных аудиторов и аудиторских организаций, контроль их деятельности.
- 2.26 Профессиональная этика аудиторов.
- 2.27 Права и обязанности аудируемых субъектов.
- 2.28 Ответственность за нарушение законодательства об аудите.
- 2.29 Цели обучения: ознакомить с особенностями развития системы управления транспортом.
- 2.30 Структура и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социальнотрудовых отношений.
- 2.31 Основные этапы организации и проведения социально-трудового мониторинга: планирование аудита; сбор, анализ и оценка информации; составление аудиторского заключения.
- 2.32 Этап планирования социальнотрудового аудита.
- 2.33 Этап сбора, анализа и оценки информации.
- 2.34 Этап составления социально-трудового аудиторского заключения.
- 2.35 Применение компьютерных и математических технологий в социально-трудовом аудите.
- 2.36 Цели обучения: ознакомить со структурой и функциями органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений, а так же с основными этапами организации и проведения социально-трудового мониторинга.

Раздел 3. «Мониторинг социально-трудовых отношений»

- 3.1 Цель, субъекты и объекты аудита социального партнерства в социально-трудовой сфере.
- 3.2 Основные области (направления) аудиторских проверок социального партнерства.
- 3.3 Критерии эффективности социального партнерства в социальнотрудовой сфере.
- 3.4 Аудируемые показатели оценки реальных угроз и потенциальных рисков обострения социально-трудовых отношений.
- 3.5 Разработка предложений по вариантам минимизации социальных напряжений и достижения социального консенсуса.
- 3.6 Использование руководством результатов социально-трудового аудита социального партнерства на соответствующем уровне регулирования социально-трудовых отношений в целях повышения эффективности этих отношений и обеспечения социального мира.
- 3.7 Цели обучения: ознакомить с целью, субъектами и объектами аудита социального партнерства в социально-трудовой сфере
- 3.8 Что представляет собой социальная политика современной организации?
- 3.9 В чем проявляется социальная ответственность бизнеса?
- 3.10 Какова роль коллективного договора в регулировании социально-трудовых отношений?
- 3.11 Анализ деятельности субъектов социального партнерства (профсоюзов, объединений работодателей и государства) в РФ
- 3.12 Анализ отражения в национальном законодательстве положений ратифицированных Россией конвенций МОТ
- 3.13 Социальное планирование как основа социального регулирования трудовых отношений
- 3.14 Аудит в социально-трудовой сфере: значение, направления, методы и организация проведения
- 3.15 Что относится к формам социального партнерства работодателя и работников?
- 3.16 Что является основным принципом социального партнерства в сфере труда?
- 3.17 Что можно отнести к формам социального партнерства?

- 3.18 Что понимается под социальным партнерством в сфере труда?
- 3.19 Что входит в систему управления человеческими ресурсами?
- 3.20 В чем заключается сущность управления человеческими ресурсами?
- 3.21 Кто должен проводить диагностику и анализ системы управления персоналом в организации?
- 3.22 На каком уровне управления осуществляется управление человеческими ресурсами?
- 3.23 В чем разница между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами?
- 3.24 Чем регулируются социально трудовые отношения в организации?
- 3.25 Что понимается под социальным партнерством в сфере труда и в чем его значение для развития трудовых отношений?
- 3.26 Что понимается под социальным партнерством в сфере труда?
- 3.27 Что предусматривают социально партнерские соглашения?

3.6 Типовые практические задания к зачету (для оценки умений)

Распределение практических заданий к зачету находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к зачету не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типовых практических заданий к зачету.

Образец типовых практических заданий к зачету

Рассказать о концептуальных основах и сущности российской модели социально-трудового мониторинга:

- 1 Дать определение мониторингу социально-трудовой сферы
- 2 Назвать характерные черты и особенности социального аудита.
- 3 Дать классификацию видов социально-трудового мониторинга: по отношению к уровням и субъектам аудита: заказчикам, пользователям информации, к требованиям законодательства; по формам аудита; по назначению; по периодичности, масштабам, характеру проверки и др.
- 4 Перечислить требования к аудируемым социально-экономическим и трудовым показателям.
- 5 Определить взаимосвязь объектов социально-трудового и социального аудита
- 6 Перечислить отличия и взаимосвязи социально-трудового мониторинга с другими формами мониторинга – финансовым, управленческим, аудитом персонала.

Рассказать о регулировании социально-трудового мониторинга:

- 1 Назвать структуру и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений
- 2 Перечислить предпосылки использования норм законодательства, регулирующих аудиторскую деятельность) при формировании правовой базы и осуществлении социально-трудового аудита.
- 3 Рассказать о правовом регулировании социально-трудового аудита действующими федеральными законами
- 4 Перечислить участников социально-трудового аудита.
- 5 Объяснить организацию финансирования аудита и аудита эффективности использования бюджетных средств.

6 Перечислить основные этапы организации и проведения социально-трудового мониторинга

Рассказать о мониторинге социально-трудовых отношений:

1. Назвать цель, субъектов и объектов аудита социального партнерства в социально-трудовой сфере.

2. Перечислить критерии эффективности социального партнерства в социально-трудовой сфере.

3. Перечислить аудируемые показатели оценки реальных угроз и потенциальных рисков обострения социально-трудовых отношений

4. Рассказать о прохождении мониторинга степени документированности СУО и СУЧР, установление порядка актуализации документов.

5. Рассказать о прохождении мониторинга организационных структур СУО и СУЧР, регламентов их взаимодействия, в том числе руководителей.

6. Рассказать о прохождении мониторинга управления информационными потоками СУО и СУЧР, аудируемые показатели эффективности управления

3.7 Типовые практические задания к зачету (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Распределение практических заданий к зачету находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к зачету не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типовых практических заданий к зачету.

Образец типовых практических заданий к зачету

1. Разработать на примере организации внутрифирменные аудиторские стандарты.
2. Разработать предложения по вариантам минимизации социальных напряжений и достижения социального консенсуса на примере организации
3. Разработать этапы мониторинга согласованности документации:
 - разработка идеальной модели;
 - анализ миссии, целей, оргструктуры, правил внутреннего трудового распорядка и т.д.;
 - анализ документации по подразделениям;
 - анализ кадровой документации;
 - сопоставление с моделью и разработка рекомендаций.

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
Собеседование	Собеседование, предусмотренное рабочей программой дисциплины, проводится на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему, вопросы для подготовки к собеседованию. Результаты собеседования преподаватель доводит до обучающихся сразу после завершения собеседования
Доклад	Защита докладов, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Индивидуальное творческое задание	Творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» (в последней редакции). Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку
Тестирование (компьютерные технологии)	Тестирование проводится по результатам освоения тем или разделов дисциплины или по окончании ее изучения во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте, время выполнения. Результаты тестирования видны обучающемуся на компьютере сразу после прохождения теста

Для организации и проведения промежуточной аттестации составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

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

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

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

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

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Шкала оценивания
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

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

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