

## Оценочные материалы при формировании рабочих программ дисциплин (модулей)

**Направление подготовки / специальность:** Менеджмент

**Профиль / специализация:** Организация производства и управление предприятием

**Дисциплина:** Управление социально-трудовыми отношениями

**Формируемые компетенции:** УК-2  
УК-3  
УК-11

### 1. Описание показателей, критериев и шкал оценивания компетенций.

Показатели и критерии оценивания компетенций

Объект оценки	Уровни сформированности компетенций	Критерий оценивания результатов обучения
Обучающийся	Низкий уровень Пороговый уровень Повышенный уровень Высокий уровень	Уровень результатов обучения не ниже порогового

Шкалы оценивания компетенций при сдаче зачета

Достигнутый уровень результата обучения	Характеристика уровня сформированности компетенций	Шкала оценивания
Пороговый уровень	Обучающийся: - обнаружил на зачете всесторонние, систематические и глубокие знания учебно-программного материала; - допустил небольшие упущения в ответах на вопросы, существенным образом не снижающие их качество; - допустил существенное упущение в ответе на один из вопросов, которое за тем было устранено студентом с помощью уточняющих вопросов; - допустил существенное упущение в ответах на вопросы, часть из которых была устранена студентом с помощью уточняющих вопросов	Зачтено
Низкий уровень	Обучающийся: - допустил существенные упущения при ответах на все вопросы преподавателя; - обнаружил пробелы более чем 50% в знаниях основного учебно-программного материала	Не зачтено

Описание шкал оценивания

Компетенции обучающегося оценивается следующим образом:

Планируемый уровень результатов освоения	Содержание шкалы оценивания достигнутого уровня результата обучения	
	Неудовлетворительно Не зачтено	Отлично Зачтено

Знать	Неспособность обучающегося самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся способен продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке в части междисциплинарных связей.
Уметь	Отсутствие у обучающегося самостоятельности в применении умений по использованию методов освоения учебной дисциплины.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении умений решения учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем.	Обучающийся продемонстрирует самостоятельное применение умений решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение умений решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей.
Владеть	Неспособность самостоятельно проявить навык решения поставленной задачи по стандартному образцу повторно.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении навыка по заданиям, решение которых было показано преподавателем	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей

## 2. Перечень вопросов и задач к экзаменам, зачетам, курсовому проектированию, лабораторным занятиям.

Примерный перечень вопросов к зачету

### Компетенция УК-2:

1. Управление социально-трудовыми отношениями.
2. Цели и задачи.
3. Влияние качества управления социально-трудовыми отношениями на эффективность деятельности организации.
4. 3.Влияние рынка труда на качество социально-трудовых отношений.
5. Понятие системы социально – трудовых отношений.
6. Сущность и классификация социально-трудовых отношений.
7. Личностные особенности персонала и их влияние на социально-трудовые отношения в организации.
8. Трудовое поведение: содержание, структура, трудовые функции.
9. Качество трудовой деятельности: удовлетворенность трудом, вовлеченность, лояльность персонала

...

Компетенция УК-3 :

1. Социальное планирование.
2. Кадровая и социальная политика в разрезе стратегического управления организацией.
3. Построение системы стимулирования персонала.
4. Особенности мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
5. Управление индивидуальной и организационной карьерой.
6. Социальные методы управления в системе стимулирования персонала. Классификация методов управления.
7. Цели и задачи социально-психологических методов управления.
8. Лидерство и руководство.
9. Социальное развитие организации.
10. Корпоративный социальный пакет. Государственные и корпоративные социальные программы. Коллективный договор. Социальные гарантии, льготы, компенсации. Социальное страхование.
11. Система управления социально-трудовым развитием организации.
12. Система социального партнерства.
13. Методологические аспекты социального партнерства: текущее состояние социального партнерства в России.

Компетенция : УК-11

1. Государственное регулирование социально – трудовых отношений. Государственные и отраслевые отношения.
2. Государственные органы по вопросам регулирования социально –трудовых отношений и их функции.

### Задание 1 (УК-2)

Выберите правильный вариант ответа.

Отношения между работником и работодателем, возникающие в связи с заключением между ними трудового договора это

1. Трудовые отношения
2. Социально-трудовые отношения
3. Личностные взаимоотношения
4. Неформальные взаимоотношения

### Задание 2 (УК-2)

Правовой акт, регулирующий социально-**трудовые** отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками называется

1. Договор найма
2. Коллективный *договор*
3. Трудовая книжка
4. Социальное партнерство

### Задание 3 (УК-3)

На основе принципов социального партнерства заключается:

1. Коллективный договор
2. Координальный договор
3. Коллегиальный договор

### Задание 4 (УК-11)

Что является объектом системы социального партнерства :

1. Работники;
2. Государство;
3. Социально-трудовые отношения;
4. Работодатели.

Полный комплект тестовых заданий в корпоративной тестовой оболочке АСТ размещен на сервере УИТ ДВГУПС, а также на сайте Университета в разделе СДО ДВГУПС (образовательная среда в личном кабинете преподавателя).

Соответствие между балльной системой и системой оценивания по результатам тестирования устанавливается посредством следующей таблицы:

Объект оценки	Показатели оценивания результатов обучения	Оценка	Уровень результатов обучения
Обучающийся	60 баллов и менее	«Неудовлетворительно»	Низкий уровень
	74 – 61 баллов	«Удовлетворительно»	Пороговый уровень
	84 – 75 баллов	«Хорошо»	Повышенный уровень
	100 – 85 баллов	«Отлично»	Высокий уровень

**4. Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета, курсового проектирования.**

Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета

Элементы оценивания	Содержание шкалы оценивания			
	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
Соответствие ответов формулировкам вопросов (заданий)	Полное несоответствие по всем вопросам	Значительные погрешности	Незначительные погрешности	Полное соответствие
Структура, последовательность и логика ответа. Умение четко, понятно, грамотно и свободно излагать свои мысли	Полное несоответствие критерию.	Значительное несоответствие критерию	Незначительное несоответствие критерию	Соответствие критерию при ответе на все вопросы.

Знание нормативных, правовых документов и специальной литературы	Полное незнание нормативной и правовой базы и специальной литературы	Имеют место существенные упущения (незнание большей части из документов и специальной литературы по названию, содержанию и т.д.).	Имеют место несущественные упущения и незнание отдельных (единичных) работ из числа обязательной литературы.	Полное соответствие данному критерию ответов на все вопросы.
Умение увязывать теорию с практикой, в том числе в области профессиональной работы	Умение связать теорию с практикой работы не проявляется.	Умение связать вопросы теории и практики проявляется редко	Умение связать вопросы теории и практики в основном проявляется.	Полное соответствие данному критерию. Способность интегрировать знания и привлекать сведения из различных научных сфер
Качество ответов на дополнительные вопросы	На все дополнительные вопросы преподавателя даны неверные ответы.	Ответы на большую часть дополнительных вопросов преподавателя даны неверно.	1. Даны неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя. 2. Дан один неверный ответ на дополнительные вопросы преподавателя.	Даны верные ответы на все дополнительные вопросы преподавателя.

Примечание: итоговая оценка формируется как средняя арифметическая результатов элементов оценивания.