

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Дисциплины

АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Направление подготовки	<i>38.04.01 Экономика</i>
Направленность (профиль) программы	<i>Экономика труда</i>
Уровень высшего образования	<i>магистратура</i>
Форма обучения	<i>очная</i>

Санкт-Петербург
2020

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины.....	3
2.	Структура ФОС по дисциплине.....	4
3.	Показатели и критерии оценки компетенций	6
4.	Шкала оценивания результата	8
5.	Перечень заданий по дисциплине.....	9
5.1.	Задания для текущего контроля:	9
5.2.	Контрольные точки БРС	11
6.	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания	16
7.	Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями	18
7.1.	Задания для текущего контроля для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями	21
7.2.	Задания для промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями	21

1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки освоения образовательных результатов учебной дисциплины «Анализ использования трудового потенциала в организации».

Рабочей программой дисциплины предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ПК-5	Способностью самостоятельно осуществлять подготовку заданий и разрабатывать проектные решения с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ

1.2. Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным содержательным компонентам компетенций, формирующихся дисциплиной. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы. Планируемые результаты обучения, характеризующие этапы формирования компетенции:

Таблица – 1.2.1. Результаты освоения дисциплины

Этапы формирования компетенций	Наименование дисциплины	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3
ПК-5	Анализ использования трудового потенциала в организации	Знать: закономерности функционирования современной экономики на микро- и макроуровне (ПК-5)-2 Уметь: формировать прогнозы развития конкретных экономических процессов на микро- и макроуровне (ПК-5)-2 Владеть: методикой и методологией проведения научных исследований в профессиональной сфере (ПК-5)-2

1.3. Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемых для формирования компетенции:

- формулирует основные определения, имеющие отношения к трудовым и социальным процессам;

- определяет основные этапы и факторы развития личности, место и роль человека в системе общественных отношений;
- рассматривает различные подходы к исследованию проблем человека и общества;
- выявляет особенности смежных наук.
- характеризует закономерности развития потенциала;
- анализирует актуальную информацию о хозяйствующих объектах, выявляя их общие черты и различия;
- объясняет причинно-следственные и функциональные связи изученных объектов;
- формулирует на основе приобретенных социально-гуманитарных знаний собственные суждения и аргументы по определенным проблемам;
- выбирает наиболее значимые факторы, выстраивает их в логической последовательности, делает значимые выводы;
- применяет информационные технологии для решения поставленной образовательной задачи в контексте учебной дисциплины;
- проверяет соответствие выдвинутых гипотез полученному результату самостоятельного исследования при решении образовательной задачи;
- подготавливает аннотацию, рецензию, реферат, творческую работу, устное выступление, презентацию.

2. Структура ФОС по дисциплине

Оценка проводится методом сопоставления параметров продемонстрированной обучающимся продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами по критериям.

Для положительного заключения по результатам оценочной процедуры по учебной дисциплине установлено пороговое значение показателя, при котором принимается положительное решение, констатирующее результаты освоения дисциплины.

Таблица – 2.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/письменная
1	2	3	4	5
Тема 1. Проблемы и особенности формирования трудового потенциала организации	Текущий контроль	Определение факторов, определяющих величину потенциала организации. Регулирование уровня трудового потенциала организации.	СЗ/ Тематическая дискуссия ПЗ/Решение практических задач	Устная/письменная

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/письменная
1	2	3	4	5
		Современное состояние и перспективы развития трудового потенциала Расчет коэффициентов трудового потенциала общества, отрасли, региона, организации		
Тема 2. Проблемы и особенности формирования трудового потенциала работника	Текущий контроль	Определение факторов, определяющих величину потенциала работника. Структура трудового потенциала работника Регулирование уровня трудового потенциала работника. Алгоритм формирования потенциала работника	СЗ/ Проблемный семинар СЗ/Тематическая дискуссия	Устная/письменная
Тема 3. Факторы и резервы роста уровня использования трудового потенциала	Текущий контроль	Рост и оценка уровня использования трудового потенциала Индекс человеческого развития, методика его расчета, динамика в России и регионах Индекс трудового развития, методика его расчета Постановка проблемы недоиспользования трудового потенциала. Эффективность повышения уровня использования трудового потенциала в хозяйственной деятельности	СЗ/ Тематическая дискуссия ПЗ/Решение практических задач ПЗ/АКС	Устная/письменная
Тема 4. Измерение и оценка трудового потенциала	Текущий контроль	Интегральные оценки трудового потенциала анализ потенциала Обработка исходных данных и нахождение отдельных зависимостей в оценке уровня трудового потенциала. Общенаучные методы измерения и оценки трудового потенциала. Инновационные методы измерения и оценки трудового потенциала	СЗ/ Тематическая дискуссия ПЗ/Решение практических задач ПЗ/АКС Внеаудиторное расчетно-графическое задание	Устная/письменная
Тема 5. Направления	Текущий контроль	Особенности процессов повышения уровня	СЗ/ Тематическая	Устная/письменная

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/письменная
1	2	3	4	5
повышения уровня использования трудового потенциала		использования потенциала Природные способности работника..Инвестиции в образование и здоровье Результаты использования трудового потенциала в хозяйственной деятельности	дискуссия ПЗ/АКС	
Тема 6. Методология разработки программ повышения уровня использования трудового потенциала	Текущий контроль	Стратегии развития трудового потенциала. Применимость результатов в различных областях экономической деятельности. Методология разработки программ повышения уровня использования трудового потенциала в организации Методология внедрения инновационных программ повышения уровня использования трудового потенциала в организации.	СЗ/ Тематическая дискуссия	Устная
1-4	Промежуточный контроль	Обобщенные промежуточные результаты освоения теоретических знаний и практических умений	Кт-1 контрольная работа	письменная
1-6	Промежуточный контроль	Обобщенные промежуточные результаты освоения теоретических знаний и практических умений	Кт-2 защита письменной работы	устная /письменная
Все темы и разделы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	устная
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1 Структура трудового потенциала работника Вопрос 2 Методология разработки программ повышения уровня использования трудового потенциала Вопрос 3 Расчет коэффициентов трудового потенциала общества, отрасли, региона, организации	Вопросы к ГИА	-

3. Показатели и критерии оценки компетенций

Оценка знаний, умений, владений может быть выражена в параметрах «очень высокая», «высокая», соответствующая академической оценке «отлично»; «достаточно высокая», «выше средней», соответствующая академической оценке «хорошо»; «средняя», «ниже средней», «низкая»,

соответствующая академической оценке «удовлетворительно»; «очень низкая», соответствующая академической оценке «неудовлетворительно».

Таблица – 3.1. Текущий контроль

№	Виды работ	Критерии оценивания			
		Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических/семинарских занятиях	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%
3	Работа на практических занятиях, решение общих практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
4	Работа на практических занятиях, решение индивидуальных практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают опознаваемую деятельность обучающегося, поддающуюся измерению.

Таблица – 3.2. Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции:

1	2 (балл 54)	3 (балл 55-69)	4 (балл 70-84)	5 (балл 85-100)
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
Компетенция не освоена. Студент не владеет необходимыми знаниями.	Компетенция не освоена. Обучающийся частично показывает знания, входящие в состав	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и

1	2 (балл 54)	3 (балл 55-69)	4 (балл 70-84)	5 (балл 85-100)
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
	компетенции, понимает их необходимость, но не может их применять.	представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	типовых задач.	навыки решения сложных задач, умение принимать решения, создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью; способен самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.

Базовый уровень освоения компетенций - обязательный для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины.

Повышенный уровень освоения компетенций - превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для обучающегося.

Продвинутый уровень освоения компетенций - максимально возможная выраженность компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования так и дополнительное к требованиям ОПОП освоение компетенций с учетом личностных характеристик:

- активное участие в конференциях, конкурсах, круглых столах и т.д. с получением зафиксированного положительного результата по вопросам, включенным в дисциплину;
- разработка и реализация проектов с применением компетенций, указанных в рабочей программе;
- демонстрирует умение применять теоретические знания для решения практических задач повышенной сложности и нестандартных задач;
- выполнение в срок всех поставленных задач.

4. Шкала оценивания результата

Таблица – 4.1. Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	Содержание
--------	------------

1 2 (балл до 54)	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат.
3 (балл 55-69)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер.
4 (балл 70-84)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения.
5 (балл 85-100)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продemonстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продemonстрирован творческий подход.

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется **балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся**:

Формой итогового контроля по дисциплине является экзамен, итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
<55	неудовлетворительно
<70	удовлетворительно
<85	хорошо
>85	отлично

5. Перечень заданий по дисциплине

5.1. Задания для текущего контроля:

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Тематическая дискуссия, Проблемный семинар	Современное состояние и перспективы развития трудового потенциала Алгоритм формирования потенциала работника Структура трудового потенциала работника Рост и оценка уровня использования трудового потенциала Индекс трудового развития, методика его расчета Многомерность анализа потенциала Особенности процессов повышения уровня использования

	<p>потенциала</p> <p>Методология разработки программ повышения уровня использования трудового потенциала в организации</p> <p>Методология внедрения инновационных программ повышения уровня использования трудового потенциала в организации.</p>
АКС	<p>Проблемы недоиспользования трудового потенциала.</p> <p>Обработка исходных данных и нахождение отдельных зависимостей в оценке уровня трудового потенциала</p> <p>Природные способности работника. Результаты использования трудового потенциала в хозяйственной деятельности.</p>
Решение практических задач	<p>Расчет коэффициентов, оставляющих трудовой потенциал организации.</p> <p>Расчет коэффициентов, оставляющих трудовой потенциал работника.</p> <p>Расчет коэффициентов, оставляющих трудовой потенциал общества.</p> <p>Расчет коэффициентов, оставляющих трудовой потенциал региона.</p> <p>Расчет коэффициентов, оставляющих трудовой потенциал отрасли.</p> <p>Расчет коэффициентов, оставляющих трудовой потенциал вида экономической деятельности.</p> <p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень трудового потенциала.</p> <p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень физического потенциала.</p> <p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень человеческого потенциала.</p> <p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень социального потенциала.</p> <p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень творческого потенциала.</p> <p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень квалификационного потенциала.</p> <p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень социально-личностного потенциала.</p> <p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень психофизиологического потенциал.</p> <p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень организационного потенциала.</p> <p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень образовательного потенциала.</p> <p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень инновационного потенциала.</p> <p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень делового потенциала.</p> <p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень конкурентоспособности потенциала.</p> <p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень профессионального потенциала.</p>

	<p>Расчет коэффициента, характеризующего уровень символического потенциала.</p> <p>Показатели эффективности повышения уровня использования трудового потенциала в хозяйственной деятельности</p> <p>Общенаучные методы измерения и оценки трудового потенциала. Инновационные методы измерения и оценки трудового потенциала.</p>
Внеаудиторная Расчетно-графическая работа	<p>Темы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определение полезной продолжительности трудовой жизни, сравнение с нормативным значением. 2. Определение потерь рабочего времени, оценка уровня использования потенциала при различных условиях. 3. Геометрическая иллюстрация равновесия человеческого и трудового потенциала, составление динамической модели развития трудового потенциала. 4. Определение чувствительности функции потерь рабочего времени к изменению дохода. 5. Формулировка выводов об уровне использования трудового потенциала. <p>Требования к структуре РГР: 1) титульный лист; 2) введение; 3) текстовое изложение материала, разбитое (пункты, подпункты) с необходимыми ссылками на источники, использованные автором; 4) заключение; 6) список использованной литературы (не менее 5 первоисточников).</p>

5.2. Контрольные точки БРС

КТ 1 в виде контрольной работы.

Контрольная работа состоит из решения задач и тестов.

Задачи включают расчет и анализ коэффициентов, индексов, эффектов, характеризующих трудовой потенциал работника, организации, общества.

K1	прирост производительности труда
K2	прирост заработной платы
K3	зарплатоёмкость и зарплатоотдача
K4	предельная производительность труда
K5	эластичность спроса на труд по доходу
K6	эластичность по количеству занятых
K7	ценовая эластичность предложения труда
K8	эластичность предложения труда
K9	конкурентоспособность занятых
K10	коэффициент трудоемкости
K11	коэффициент дискриминации труда
K12	коэффициент текучести кадров

K13	коэффициент стабильности кадров
K14	коэффициент замещения труда капиталом
K15	коэффициент квалификации персонала
K16	коэффициент неквалифицированных работников
K17	коэффициент образовательного уровня персонала
K18	Трудовой потенциал общества
K19	Трудовой потенциал работника
K20	Трудовой потенциал организации

Тестовая часть подразумевает ответы на вопросы с предложенными вариантами ответа.

Примеры тестовых заданий

1. Трудовой потенциал организации – это:

- a/ производственный результат, который может быть достигнут при имеющемся количественном составе работников предприятия;
- b/ производственный результат, который может быть достигнут при имеющемся качественном составе работников предприятия;
- c/ производственный результат, который может быть достигнут при имеющемся количественном и качественном составе работников предприятия;
- d/ резервы, которые могут быть использованы для достижения целей организации.

2. Трудовой потенциал работника – это:

- a/ источники и возможности, которыми располагает работник;
- b/ источники и возможности, которыми располагает работник и реализует их в процессе трудовой деятельности;
- c/ способность человека обладать достаточной силой для реализации какой-либо деятельности;
- d/ все перечисленное верно.

3. Закон убывающей отдачи от трудового потенциала заключается в том, что:

- a/ по мере добавления дополнительного количества труда к неизменному количеству другого фактора происходит снижение предельного продукта труда до нуля;
- b/ с увеличением предельной производительности труда будет возрастать спрос на труд;
- c/ с уменьшением предельной производительности труда будет уменьшаться спрос на труд;
- d/ все перечисленное верно.

4. При анализе использования трудового потенциала организации выяснилось, что изменение выпуска продукции в текущем периоде по сравнению с предыдущим характеризуется индексом 1,03, а затраты труда – индексом 1,06. Как изменилась предельная производительность труда:

- a/ уменьшилась;
- b/ увеличилась;
- c/ осталась без изменения;
- d/ недостаточно информации для расчета.

5. Известно, что модифицированная производственная функция трудового потенциала – это зависимость выпуска продукта от периода производства и интенсивности расходования труда:

- a/ кривые безразличия модифицированной производственной функции имеют обычный нисходящий вид.
- b/ кривые безразличия модифицированной производственной функции имеют восходящий вид;
- c/ кривые безразличия модифицированной производственной функции имеют вид горизонтальной линии;
- d/ кривые безразличия модифицированной производственной функции имеют вид вертикальной линии.

Методические рекомендации:

Требования к структуре ответа на вопросы: полнота и корректность определений, необходимые расчеты, пояснения.

Методические рекомендации по подготовке:

- повторение лекционного материала, использования рекомендуемой литературы, приведенной в рабочей программе дисциплины.
- посещение консультаций преподавателя.
- процедура осуществления контроля выполнения задания осуществляется в соответствии с графиком контрольных точек.

КТ 2 в форме защиты письменной работы

Темы письменных работ:

1. Основные категории «трудового потенциала» в экономической науке.
2. Основные концепции развития социально-трудовых отношений.
3. Процесс планирования трудового потенциала организации.
4. Этапы и планирование развития трудового потенциала вида экономической деятельности.
5. Методология анализа использования трудового потенциала.
6. Влияние трудовой адаптации на показатели использования трудового потенциала.
7. Оценка трудового потенциала в России на примере организации.

8. Методология расчета трудового потенциала: алгоритм выполнения, поиск и обработка исходных данных, определение зависимостей.
9. Прогнозирование потребностей в трудовых ресурсах.
10. Основные направления снижения пассивной части трудового потенциала.
11. Проблемы недоиспользования трудового потенциала.
12. Инновационные программы повышения уровня использования трудового потенциала.
13. Многомерность анализа трудового потенциала.
14. Алгоритм формирования трудового потенциала молодежи.
15. Трудовой потенциал общества.

Требования к структуре письменной работы: 1) титульный лист; 2) введение; 3) текстовое изложение материала, разбитое (пункты, подпункты) с необходимыми ссылками на источники, использованные автором; 4) заключение; 6) список использованной литературы (не менее 5 первоисточников).

Методические рекомендации по подготовке:

- повторение лекционного материала, использование рекомендуемой литературы, приведенной в рабочей программе дисциплины.
- посещение консультаций преподавателя.
- процедура осуществления контроля выполнения задания осуществляется в соответствии с графиком контрольных точек.

5.3. Промежуточная аттестация

Первый вопрос:

Знать: закономерности формирования трудового потенциала на микро- и макроуровне (ПК-5)-2

Второй вопрос:

Уметь: формировать направления развития конкретных элементов трудового потенциала на микро- и макроуровне (ПК-5)-2

Третий вопрос:

Владеть: методикой и методологией проведения научных исследований в оценке уровня использования трудового потенциала (ПК-5)-2

Перечень вопросов к экзамену

Вопрос первый

1. Роль категории «трудовой потенциал» в экономической науке и производстве.
2. Основные концепции развития человеческих ресурсов.
3. Процесс формирования и анализа трудового потенциала предприятий.
4. Этапы и планирование развития трудового потенциала.

5. Роль анализа использования трудового потенциала в прогнозировании и планировании потребностей в человеческих ресурсах.
6. Влияние трудовой адаптации на показатели использования трудового потенциала.
7. Проблемы оценки трудового потенциала в России на примере системы высшего профессионального образования.
8. Методология расчета трудового потенциала: алгоритм выполнения, поиск и обработка исходных данных, определение зависимостей.
9. Факторы, влияющие на уровень использования трудового потенциала.
10. Основные направления снижения пассивной части трудового потенциала.
11. Проблемы недоиспользования трудового потенциала.
12. Методологические особенности разработки и внедрения программ повышения уровня использования трудового потенциала.
13. Многомерность анализа трудового потенциала.
14. Алгоритм формирования трудового потенциала работника.
15. Трудовой потенциал общества.

Вопрос второй:

16. Трудовой потенциал как полный продукт труда. Основные результаты научных исследований.
17. Трудовой потенциал как вмененный доход труда. Основные результаты научных исследований.
18. Трудовой потенциал как равновесная цена на рынке труда. Основные результаты научных исследований.
19. Трудовой потенциал как отдача от инвестиций в человеческий капитал. Основные результаты научных исследований.
20. Трудовой потенциал как институциональная норма. Основные результаты научных исследований.
21. Трудовой потенциал как результат конкуренции. Основные результаты научных исследований.
22. Трудовой потенциал как государственная гарантия. Основные результаты научных исследований.
23. Трудовой потенциал как стимулирующая функция. Основные результаты научных исследований.
24. Трудовой потенциал как регулирующая функция социально-трудовых отношений. Основные результаты научных исследований.
25. Трудовой потенциал как социальный стандарт общества. Основные результаты научных исследований.
26. Трудовой потенциал как экономический ресурс. Основные результаты научных исследований.
27. Трудовой потенциал средство удовлетворения высших потребностей. Основные результаты научных исследований.
28. Трудовой потенциал измеритель ценности продукта. Основные результаты научных исследований.
29. Трудовой потенциал как самореализация личности. Основные результаты научных исследований.

30. Трудовой потенциал как методологическая функция социально-трудовых отношений. Основные результаты научных исследований.

Вопрос третий:

31. Расчет коэффициента, характеризующего уровень трудового потенциала.

32. Расчет коэффициента, характеризующего уровень физического потенциала.

33. Расчет коэффициента, характеризующего уровень человеческого потенциала.

34. Расчет коэффициента, характеризующего уровень социального потенциала.

35. Расчет коэффициента, характеризующего уровень творческого потенциала.

36. Расчет коэффициента, характеризующего уровень квалификационного потенциала.

37. Расчет коэффициента, характеризующего уровень социально-личностного потенциала.

38. Расчет коэффициента, характеризующего уровень психофизиологического потенциал.

39. Расчет коэффициента, характеризующего уровень организационного потенциала.

40. Расчет коэффициента, характеризующего уровень образовательного потенциала.

41. Расчет коэффициента, характеризующего уровень инновационного потенциала.

42. Расчет коэффициента, характеризующего уровень делового потенциала.

43. Расчет коэффициента, характеризующего уровень конкурентоспособности потенциала.

44. Расчет коэффициента, характеризующего уровень профессионального потенциала.

45. Расчет коэффициента, характеризующего уровень символического потенциала.

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенций, представлена паспортом фонда оценочных средств по дисциплине (раздел 1).

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, подлежит обновлению по мере необходимости. Для промежуточной аттестации в виде экзамена каждое ОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Университета по ОПОП

регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости в Университете является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине.

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине.

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках проведения текущей аттестации в семестре в деканаты/ учебный отдел института в сроки, определенные внутренними распорядительными документами Университета (факультета).

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит **аттестацию обучающихся за прошедший период**. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских) или лабораторных занятий, в установленные деканатом/ институтом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

- результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине (модулю), усвоение навыков практического применения теоретических знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;

- результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;
- результаты выполнения контрольных работ;
- результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;

- результаты личных бесед со студентами по материалу учебной

дисциплины;

- посещение студентами, семинарских и практических занятий, лабораторных работ;

- своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.

- результаты прохождения контрольных точек по дисциплине (при использовании балльно-рейтинговой системы)

Промежуточная аттестация обучающихся Университета является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся, требования к которым изложены в Положении о балльно-рейтинговой системе.

7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Адаптированные оценочные материалы содержатся в адаптированной ОПОП. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа. Для обучающихся с нарушениями зрения предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

Таблица 7.1. – Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими информации и методы их обучения.

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
с нарушениями зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	<i>Аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения:
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; аудио-визуальные, основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениями слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	<i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания. Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха:
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	<i>аудио-визуальные</i> , основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<ul style="list-style-type: none"> – <i>визуально-кинестетические</i>; – <i>аудио-визуальные</i>; – <i>аудиально-кинестетические</i>; – <i>аудио-визуально-кинестетические</i>.

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» — образовательный ресурс, не требующий адаптации;

«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;

«АЭ» — альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории	Образовательные ресурсы
-----------	-------------------------

обучающихся по нозологиям		Электронные				Печатные
		мультимедиа	графические	аудио	текстовые, электронные аналоги печатных изданий	
С нарушениями зрения	Слепые	АФ	АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели))	+	АЭ (например, аудио описание)	АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л.Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гипер-ссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+
С нарушениями опорно-двигательного аппарата		+	+	+	+	+

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в СПбГЭУ

Категории обучающихся по нозологиям	Форма контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями зрения	<p>– <i>устная проверка:</i> дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;</p> <p>– <i>с использованием компьютера и специального ПО:</i> работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.</p>
С нарушениями слуха	<p>– <i>письменная проверка:</i> контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;</p> <p>– <i>с использованием компьютера и специального ПО:</i> работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.</p>

С нарушениями опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none"> – <i>письменная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – <i>устная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО</i> (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.
---	--

7.1. Задания для текущего контроля для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для определения его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

7.2. Задания для промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Промежуточная аттестация, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисциплинарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются преподавателем (мастером производственного обучения) с учетом индивидуальных психофизических особенностей обучающихся.