

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный
экономический университет»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Направление подготовки	38.04.02 - Менеджмент
Направленность (профиль) программы	Управление человеческими ресурсами
Уровень высшего образования	магистратура
Форма обучения	заочная

**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	8
4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА.....	10
5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	11
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ	16
7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ	17

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

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине.

Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ПК-6	способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями

1.2. Конечными результатами обучения по дисциплине 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 по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенции, представлены в табл. 1.2.1.:

Таблица – 1.2.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Этапы формирования компетенций	Наименование дисциплины	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
<i>Первый уровень (пороговый) (ПК-6)-1</i>	Мониторинг социально-трудовой сферы предприятия	<p>Декомпозиция II</p> <p>Знать: методы оценки инвестиционных решений; особенности финансирования инвестиционных проектов в области управления человеческими ресурсами 31(II) (ПК-6)</p> <p>Уметь: управлять реализацией стратегии управления человеческими ресурсами, участвовать в разработке корпоративной и деловой стратегии организации с учетом особенностей управления корпоративными финансами У1(II) (ПК-6)</p> <p>Владеть: навыками поиска источников финансирования управленческих проектов, современными методами и технологиями управления человеческими ресурсами В1(II) (ПК-6)</p>

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

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

- определяет основные закономерности экономического развития;
- ориентируется в закономерностях развития общества как сложной самоорганизующейся системы;
- рассматривает различные подходы к исследованию проблем человека и общества;
- выявляет особенности различных экономических и общественных наук, основные пути и способы социального и гуманитарного познания;
- характеризует основные социальные объекты, выделяя их существенные признаки, закономерности развития;
- анализирует актуальную информацию о социальных объектах, выявляя их общие черты и различия;
- устанавливает соответствия между существенными чертами и признаками социальных явлений;
- объясняет причинно-следственные и функциональные связи изученных социальных объектов (включая взаимодействия человека и общества, важнейших социальных институтов, общества и природной среды);
- 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
РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ Тема 1.	Текущий контроль	Исторические предпосылки и необходимость социальной деятельности организации. Отечественный опыт управления социальным	Проблемный семинар / Тематическая дискуссия	Устная

Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем		развитием. Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием.		
Тема 2. Национальные модели качества трудовой жизни в экономически развитых странах, их особенности	Текущий контроль	Формирование концепции КТЖ в 80-е гг. XX в. Американская модель КТЖ: тесная взаимосвязь с конкурентоспособностью предприятия. Немецкая модель КТЖ: гибкая занятость как одно из направлений повышения КТЖ, особенности методик расчета уровня КТЖ. Японская модель: взаимосвязь с концепцией всеобщего контроля качества.	Семинар	Устная, письменная
Тема 3. Особенности мониторинга социально-трудовой сферы	Текущий контроль	Управление социальным развитием в системе стратегического планирования организации (стратегия и планирование; стратегия организации; социальные стратегии в системе управления организацией; социально-экономическая эффективность социальных стратегий). Цели, задачи, основные направления мониторинга социально-трудовой сферы.	Семинар / Тематическая дискуссия	Устная
Тема 4. Влияние глобализации на состояние социально-	Текущий контроль	Качество трудовой жизни как результат управления социальным развитием	Семинар / Кейсы — работа в малой группе	Устная, письменная

<p>трудовой сферы и качество трудовой жизни различных групп населения</p>		<p>организации. Влияние глобализационных процессов на качество и уровень жизни населения различных частей планеты. Различия качества трудовой жизни в отдельных группах занятого населения. Изменение эталонов и представлений о КТЖ под влиянием глобализации.</p>		
<p>РАЗДЕЛ 2. ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ И КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ</p> <p>Тема 5. Факторы, влияющие на состояние социально-трудовой сферы</p>	Текущий контроль	<p>Социально-экономические факторы. Техничко-органиазционные факторы. Объективная и субъективная оценка качества трудовой жизни.</p>	Семинар / Решение практических задач	Устная, письменная
<p>Тема 6. Показатели оценки социально-трудовой сферы на предприятии</p>	Текущий контроль	<p>Блоки показателей «Вознаграждение за труд», «Условия труда», «Гибкость использования рабочего времени», «Трудовая мобильность», «Удовлетворенность трудом», «Производительность труда», «Инвестиции в человеческий капитал», «Уровень механизации и автоматизации», «Социальные показатели культурных и социально-бытовых</p>	Семинар / Кейсы — работа в малой группе	Устная, письменная

		условий».		
Тема 7. Показатели оценки социально- трудовой сферы в регионе	Рубежный контроль	Блоки показателей «Гарантии занятости», «Вознаграждение за труд», «Безопасные условия труда», «Гибкость использования рабочего времени», «Качество дотрудовой жизни», «Демографическая ситуация в регионе». Контрольная точка № 1.	Расчет но- аналитическое задание	Устная, письменная
РАЗДЕЛ 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВОЙ СФЕРЫ Тема 8. Формы регулирования социально- трудовой сферы	Текущий контроль	Экономический, административный и социально- психологический методы регулирования состояния социально- трудовой сферы. Прямой и косвенный механизмы регулирования. Особенности отдельных форм регулирования.	Семинар / Творческое задание в малой группе	Устная
Тема 9. Основные направления регулирования состояния социально- трудовой сферы на различных уровнях	Рубежный контроль.	Регулирование состояния социально- трудовой сферы на уровне всей национальной экономики, на уровне региона, на микроуровне. Контрольная точка № 2.	Контрольная работа	Письменная
Все темы и разделы:	Промежу- точная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	устная
Итоговый контроль по дисциплине		Вопрос 1. Гуманистический период формирования концепции качества	Вопросы к ГИА	

		трудовой жизни Вопрос 2. Рассчитайте показатели качества трудовой жизни по блоку «Вознаграждение за труд» по приведенным данным.		
--	--	--	--	--

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 (участие в тематической дискуссии)	Отсутствие участия в дискуссии, в обсуждении, решении, неправильное решение поставленных проблем	Единичное высказывание, участие в дискуссии, решение поставленных проблем с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в дискуссии, в ее обсуждении, правильное решение поставленных проблем с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в дискуссии, в ходе решения поставленных проблем, правильное решение без ошибок

3	Работа на практических занятиях, решение практических задач	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%
4	Работа на практических занятиях, ролевая игра, педагогические игровые упражнения	Отсутствие участия в игре, в обсуждении, решении, неправильное решение поставленных проблем	Единичное высказывание, участие в игре, решение поставленных проблем с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ролевой игре, в ее обсуждении, правильное решение поставленных проблем с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ролевой игре, в ходе решения поставленных проблем, правильное решение без ошибок
5	Презентация	Отсутствие презентации	В выполненной презентации не более 5 слайдов, формальное выполнение работы	В выполненной презентации не менее 8 слайдов, продуманное выполнение работы	В выполненной презентации не менее 10 слайдов, творческое выполнение работы

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,	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и навыки решения сложных

	компетенции, понимает их необходимость, но не может их применять.	имеет представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	типовых задач.	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, продемонстрирован 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 *зачет с оценкой*, 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

Примеры форм текущего контроля

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Устный опрос (работа на семинарах)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Мотивационные теории (содержательные, процессуальные, теория подкрепления), взаимосвязь с социально-трудовой сферой и концепцией качества трудовой жизни. 2. Сущность и содержание трудовых теорий (Ф. Тейлор, Г. Форд), их влияние на формирование технократического подхода и классического периода формирования концепции КТЖ. 3. Отечественный опыт управления социальным развитием. 4. Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием. 5. Теории «Гуманизации труда», «Обогащения труда», «Производственной демократии», их влияние на формирование концепции КТЖ. 6. Национальные модели качества трудовой жизни, применяемые в странах Северной Европы, их особенности. 7. Модель качества трудовой жизни Японии. 8. Специфика российской модели качества трудовой жизни. 9. Основной и дополнительный блок направлений повышения качества трудовой жизни в РФ.

	<p>10. Управление социальным развитием в системе стратегического планирования организации (стратегия и планирование; стратегия организации; социальные стратегии с системе управления организацией; социально-экономическая эффективность социальных стратегий).</p> <p>11. Цели, задачи, основные направления мониторинга социально-трудовой сферы.</p> <p>12. Основные направления влияния глобализации на качество трудовой жизни работников предприятий.</p> <p>13. Социально-экономические факторы, влияющие на качество трудовой жизни на предприятии.</p> <p>14. Техничко-организационные факторы, влияющие на качество трудовой жизни на предприятии.</p> <p>15. Социально-экономические факторы, влияющие на качество трудовой жизни региона.</p> <p>16. Техничко-организационные факторы, влияющие на качество трудовой жизни региона.</p> <p>17. Основные блоки оценки качества трудовой жизни в стране и регионе.</p> <p>18. Основные блоки оценки качества трудовой жизни на предприятии.</p> <p>19. Показатели оценки КТЖ по блоку «гарантии занятости», методика расчета.</p> <p>20. Показатели оценки КТЖ по блоку «вознаграждение за труд», методика расчета.</p> <p>21. Индикаторы оценки производительности труда при определении КТЖ</p> <p>22. Особенности оценки качества трудовой жизни молодежи.</p> <p>23. Социологические исследования, применяемые для выявления субъективной составляющей.</p> <p>24. Оценка уровня механизации и компьютеризации труда: методика расчета.</p>
Решение практических задач	<p>Задачи по темам:</p> <p>«Вознаграждение за труд»</p> <p>«Обоснование затрат на персонал»</p> <p>«Показатели движения рабочей силы как индикаторы удовлетворенности трудом и состоянием социально-трудовой сферы»</p> <p>«Условия труда»</p> <p>«Уровень обеспечения культурных и социально-бытовых условий»</p> <p>«Инвестиции в человеческий капитал»</p> <p>«Гарантии занятости»</p>
Решение кейсов	<p>Кейс 1. Сравнительный анализ моделей качества трудовой жизни ((Работа в малой группе).</p> <p>Кейс 2. Оценка социально-трудовой сферы компании по приведенным данным</p> <p>Кейс 3. Применение нестандартных форм занятости в целях регулирования социально-трудовой сферы.</p> <p>Кейс 4. Подготовка и проведение социологического исследования по проблемам социально-трудовой сферы</p> <p>Кейс 5. Разработка проекта региональной программы повышения</p>

	<p>КТЖ (Работа в малой группе).</p> <p>Кейс 6. Разработка проекта программы повышения КТЖ на предприятии (Работа в малой группе).</p> <p>Кейс 7. Социометрия</p>
Презентации результатов групповых работ (доклад с презентацией по итогам выполнения творческого задания)	<p>Задание 1. Комплексная оценка состояния социально-трудовой сферы региона (Работа в малой группе).</p> <p>Задание 2. Комплексная оценка состояния социально-трудовой сферы в компании по приведенным данным.</p>
Дискуссия	<p>Темы дискуссии:</p> <p>Возможны ли гарантии занятости в рыночной экономике?</p> <p>Проблемы профессиональной занятости (условий труда, профзаболеваемости, социальной защиты).</p> <p>Достойное вознаграждение за труд: каким оно должно быть?</p> <p>Влияют ли программы индивидуального построения карьеры на возможности реализации трудового потенциала и качество трудовой жизни работников?</p>

5.2. Контрольные точки БРС

Контрольная точка (КТ-1)

Расчетно-аналитическое задание:

Задание 1. На основании данных Росстата проведите комплексную оценку состояния социально-трудовой сферы в регионе, сделайте выводы (Работа в малой группе). Какие показатели, на Ваш взгляд, можно было бы предложить дополнительно для проведения мониторинга?

Задание 2. Проведите комплексную оценку качества трудовой жизни в компании по приведенным данным, сделайте выводы. (Работа в малой группе). Каковы особенности состояния социально-трудовой сферы на предприятии Вашего сектора (торговля, сфера образования, химическая промышленность и др.)?

Контрольная точка (КТ-2)

Контрольная работа:

Комплект задач для контрольной работы

Задача 1. Обоснование затрат на персонал

Исходные данные:

- 1) Валовая выручка – 1620 тыс. ед.
- 2) Валовая прибыль – 20 % от валовой выручки;
- 3) Пороговое значение затрат на содержание персонала – 26 % в себестоимости;

- 4) Уровень производительности труда на предприятии-аналоге – 8120 ед.;
- 5) Конкурентный уровень заработной платы наемного персонала – 1100 усл. ед.;
- 6) Затраты на обучение вновь нанимаемого персонала – 50 усл. ед. в расчете на 1 обучаемого;
- 7) Ожидаемый уровень производительности труда – 75 % от п.4 (с учетом неадаптированного персонала);
- 8) Принятый уровень средней зарплаты – 85 % от п. 5.

Рассчитайте предельное значение расходов на содержание персонала.

Задача 2. Показатели движения рабочей силы как индикаторы удовлетворенности трудом и состоянием социально-трудовой сферы

Среднесписочная численность работников предприятия составляет 314 чел. В течение года на предприятие принят 21 человек. За этот же период времени с предприятия выбыл в связи со смертью 1 чел., переведены на другие предприятия 18 чел., за нарушения трудовой дисциплины были уволены 3 человека, уволились по собственному желанию 56 чел. Изменили рабочие места в пределах предприятия 23 чел. Из них 12 – переведены в другие отделы, 2 – понижены в должности, остальные – повышены в должности. Рассчитать коэффициенты приема, выбытия, текучести, необходимого оборота, коэффициенты общей ротации, горизонтальной и вертикальной ротации.

Задача 3. Вознаграждение за труд

В отчетном периоде среднемесячная зарплата одного работника повысилась на 6 % , а среднесписочная численность работников выросла на 4%. Как изменился месячный ФЗП (до налогообложения) в отчетном периоде по сравнению с плановым?

5.4. Промежуточная аттестация

Вопросы к дифференцированному зачету (зачету с оценкой) по дисциплине «Мониторинг социально-трудовой сферы предприятия»

1. Отечественный опыт управления социальным развитием.
2. Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием.
3. Генезис и развитие концепции качества трудовой жизни.
4. Особенности трактовок проблем качества трудовой жизни в разных странах.
5. Немецкая модель качества трудовой жизни.
6. Американская модель качества трудовой жизни.
7. Качество трудовой жизни в Японии.
8. Концептуальные основы формирования качества трудовой жизни в России.
9. Влияние процессов глобализации на качество трудовой жизни различных групп населения.
10. Качество трудовой жизни в отдельных сегментах рынка труда.

11. Социально-экономические факторы формирования качества трудовой жизни.
12. Стратегия организации, ее влияние на показатели состояния социально-трудовой сферы.
13. Социальные стратегии в системе управления организацией.
14. Социально-экономическая эффективность социальных стратегий.
15. Цели, задачи, основные направления мониторинга социально-трудовой сферы.
16. Техничко-организационные факторы формирования качества трудовой жизни.
17. Показатели мониторинга социально-трудовой сферы в регионе.
18. Показатели мониторинга социально-трудовой сферы на предприятии.
19. Объективная и субъективная оценка качества трудовой жизни. Применение социологических исследований в целях оценки уровня КТЖ.
20. Мониторинг социально-трудовой сферы в регионе: показатели блока «гарантии занятости».
21. Мониторинг социально-трудовой сферы в регионе: показатели блока «вознаграждение за труд».
22. Блок «безопасные условия труда» - оценка социально-трудовой сферы на региональном уровне.
23. Показатели оценки социально-трудовой сферы на уровне региона по блоку «гибкость использования рабочего времени».
24. Показатели оценки социально-трудовой сферы на уровне региона по блоку «качество дотрудовой жизни».
25. Качество трудовой жизни в регионе: показатели блока «демографическая ситуация в регионе».
26. Оценка качества трудовой жизни на предприятии: блок «вознаграждение за труд».
27. Оценка социально-трудовой сферы на предприятии: показатели блока «условия труда».
28. Качество трудовой жизни на предприятии: блок «производительность труда».
29. Оценка влияния гибкости использования рабочего времени на КТЖ на предприятии.
30. Трудовая мобильность на предприятии: взаимосвязь с качеством трудовой жизни.
31. Влияние уровня механизации, автоматизации, компьютеризации труда на предприятии на качество трудовой жизни работников.

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенции(ий), 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 (модуля).

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

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, *института*).

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 (модуля);

- 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 обучающихся	Образовательные ресурсы	
	Электронные	Печатные

по нозологиям		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.