

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ
ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

Направление подготовки	<i>39.06.01 - Социологические науки</i>
Направленность (профиль) программы	<i>Социальные институты и процессы в экономике и управлении</i>
Уровень высшего образования	<i>Подготовка кадров высшей квалификации</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.....	7
5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	8
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ.....	13
7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ	14

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-4	способностью изучать влияние структурно-институциональных особенностей и закономерностей социального взаимодействия на экономическое поведение индивидов и социальных групп
ПК-6	способностью и готовностью применять классические и современные теории и социальные практики управления экономическими интересами и качеством трудовой жизни в различных типах организаций и обществе

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)
(ПК-4)	Социология управления качеством трудовой жизни	<p>Первый уровень (пороговый)</p> <p>Знать: теоретические подходы к анализу влияния социальных институтов и структур на экономическое поведение индивидов и социальных групп в современном обществе З1(ПК-4)</p> <p>Уметь: применять аналитический аппарат современных социологических теорий при анализе социально-культурных особенностей и закономерностей изменения социально-трудовой сферы У1(ПК-4)</p> <p>Владеть: способами оценки влияния социальных институтов и структур на изменение качества трудовой жизни Код В1 (ПК-4)</p>
(ПК-6)	Социология управления качеством трудовой жизни	<p>Знать: современные социологические теории и социальные практики управления экономическими интересами и качеством трудовой жизни в различных типах организаций и обществе З(ПК-6)</p> <p>Уметь: определять способы применения классических и современных теорий и социальных практик</p>

		<p>управления экономическими интересами и качеством трудовой жизни в различных типах организаций и обществе У(ПК-6)</p> <p>Владеть: способами концептуализации задач управления экономическими интересами в современной хозяйственной организации В(ПК-6) социальными практиками управления в различных типах организаций. Код В (ПК-6)</p>
--	--	--

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

- знает социальные процессы и методические основы управленческой деятельности в целях рационального использования человеческих, материально-технических и финансовых ресурсов организации;
- способен использовать основы социологических знаний для формирования мировоззренческой позиции;
- владеет культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способен отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношений;
- способен решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;
- умеет выявлять и исследовать актуальные проблемы в области социологии организации и управления, обеспечивать научное управление социальным развитием организации в условиях инновационного развития общества;
- использует методы и технологии по совершенствованию управления сложными социально-экономическими процессами в условиях рыночных отношений.

2. Структура ФОС по дисциплине

Оценка проводится методом сопоставления параметров продемонстрированной обучающимся результатами 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 и/или разделов/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. Трудовая жизнь— основные понятия, определения. Качество трудовой жизни. Теории качества трудовой жизни	<i>Текущий контроль</i>	Основные понятия, определения, теоретические школы	Тематическая дискуссия	Устная
Тема 2. Трудовой процесс и качество трудовой жизни	<i>Текущий контроль</i>	Типы трудовых процессов, выделяемые по критерию влияния на качество трудовой жизни	Тематическая дискуссия	Устная
Тема 3. Основные характеристики трудового процесса и подходы к их измерению	<i>Текущий контроль</i>	Основные характеристики трудового процесса и подходы к их измерению	Тематическая дискуссия	Устная
Тема 4. Институты как субстанциальная основа трудовой деятельности. Оценка качества трудовой жизни на основе оценки институтов	<i>Текущий контроль</i>	Оценка качества трудовой жизни на основе оценки институтов: методология и методика	Обсуждение докладов по теме дисциплины	Устная
Тема 5. Оценка качества современного рынка труда с позиций качества трудовой жизни	<i>Текущий контроль</i>	Факторы, определяющие степень профессионализации трудовой деятельности как основной характеристики качества рынка труда в современных условиях	Деловая игра	Устная / письменная
Тема 6. Процессная, институциональная и рыночная оценка качества трудовой жизни	<i>Текущий контроль</i>	Обобщённая оценка качества трудовой жизни: составляющие и механизм их интеграции	Обсуждение докладов по теме дисциплины	Устная
Тема 7. Количественное измерение составляющих качества трудовой жизни	<i>Текущий контроль</i>	Отношения в процессе труда и их социально-экономическая оценка. Гарантии занятости и их оценка с позиций различных субъектов. Положение на рынке труда и его оценка	Обсуждение докладов по теме дисциплины	Устная
Тема 8. Пути повышения качества трудовой жизни	<i>Текущий контроль</i>	Развитие трудовой жизни в пределах обучающихся регионов, инновационных сетей, коалиций развития. Формирование сетей ценностей как следствие развития качества трудовой жизни. Структура и динамика обмена в сетях ценностей как основа оценки уровня и тенденций развития качества трудовой жизни	Обсуждение и выработка решений по кейс-стади	Устная / письменная
Все темы и разделы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	Устная

Итоговый контроль по дисциплине	-	<p>Вопрос 1. Знать: Основные составляющие качества трудовой жизни и их влияние на социальное и экономическое поведение (как составляющих организационного поведения) членов организации</p> <p>Вопрос 2. Уметь: Выявлять основные проблемы в области качества трудовой жизни в организациях различного типа и предлагать пути их решения</p> <p>Вопрос 3. Владеть: методами количественно оценки качества трудовой жизни и их использования для обоснования решений организационно-управленческих задач</p>	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»*, *«примитивная»*, 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	Отсутствие участия в	Единичное высказывание,	Высказывание суждений,	Высказывание неординарных

занятиях, решение индивидуальных практических задач	обсуждении, решении, неправильное решение	решение с ошибками	активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	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 результатов обучения:

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 развита. Студент не владеет необходимыми знаниями	Компетенция не развита. Обучающийся частично показывает знания, входящие в состав компетенции, понимает их необходимость, но не может их должным образом применять	Компетенция развита. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении, умеет извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	Компетенция развита. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач	Компетенция развита. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и 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, выполнено 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 целостный 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, итоговый результат формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
<55	Незачет
>55	Зачет

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
Обсуждение докладов	Темы докладов Основные теоретические школы с позиций их подхода к категории качества трудовой жизни (КТЖ) Анализ трудовых процессов в контексте проблем качества трудовой жизни Основные измерения качества трудовой жизни и соответствующие им бинарные оппозиции. Социальное значение измерений КТЖ Профессионализация труда как основа оценки рыночной составляющей качества трудовой жизни Качественные параметры рынка труда и их значение для различных категорий занятых

	<p>Противоречия, возникающие при реализации программ повышения качества трудовой жизни</p> <p>Внутриорганизационные и внешние факторы развития качества трудовой жизни</p> <p>Влияние гарантий занятости на качество трудовой жизни и экономическое поведение</p> <p>Сети ценностей различного типа и стратегии развития качества трудовой жизни</p>
Тематическая дискуссия	<p>Темы дискуссий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Радикальные подходы к повышению качества трудовой жизни: приводят ли они к глубинным изменениям? 2. Эволюционное развитие трудовой жизни: возможно ли оно в условиях рыночных колебаний и кризисов? 3. Фрагментация трудового процесса: приводит ли она к усилению контроля работника над параметрами качества трудовой жизни? 4. Коммодификация результатов труда: обеспечивает ли она усиление позиций работника на рынке труда и, соответственно, возрастание свободы действий? 5. Сегментация рынка труда и фрагментация трудового процесса: взаимосвязь причин и следствий как основа выбора альтернатив 6. Социальноэкономическая классификация технологий: можно ли утверждать, что одна из технологий обеспечивает лучшие условия для повышения качества трудовой жизни? 7. Интеграция противоречивых параметров КТЖ: чисто аналитическая задача или основа принятия управленческих решений? 8. Типы ценностей и институциональные механизмы обмена ценностями: основа управления качеством трудовой жизни или логичное развитие системы управленческого учета?
Деловая игра	<p>Темы игр:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Система институциональной оценки и измерение качества трудовой жизни 2. Трансформация системы обмена ценностями 3. Системное изменение параметров трудового процесса
Кейс	<p>Темы кейсов</p> <p>Кейс 1. Формирование стратегического подхода к повышению качества трудовой жизни (кейс «Меркурий-А»)</p> <p>Кейс 2. Трудовая жизнь в условиях кризиса (кейс «Вымпел-Д»)</p> <p>Кейс 3. Трансформация модели регулирования качества трудовой жизни (кейс «Эврика-Ц»)</p>

5.2. Рубежный контроль по БРС

5.2.1. Контрольная точка 1

Аспиранту предлагается изучить имеющее научно-практический характер положение, соответствующее принципам той или иной научной школы, рассматривающей проблемы трудовой жизни и ее качества. По итогам ее анализа и обсуждения необходимо написать краткое (объемом не более одной машинописной страницы) эссе, в котором необходимо последовательно рассмотреть следующие вопросы:

- 1) какой научной школе соответствует данное положение;
- 2) какие измерения (параметры) трудовой жизни оно затрагивает (перечислить по силе влияния);
- 3) какие изменения в социально-экономическом поведении работника вызывает его реализация);
- 4) с какими трансформациями стратегии работодателя оно связано;
- 5) какие предложения по использованию данного положения (по возможности в

соответствии с темой диссертации) можно сделать

5.2.2. Контрольная точка 2

Контрольная точка 2 проводится в виде теста по пройденным к моменту проведения оценки темам курса

Пример тестовых заданий:

1. Ниже перечислены некоторые факторы (явления), которые могут оказать влияние на степень профессионализации: а) работнику запретили отправляться в местные командировки без официального разрешения дирекции; б) работник стал бóльшую часть рабочего времени проводить в организациях, которые являются потребителями продукции предприятия-работодателя; в) сотрудники стали в массовом порядке использовать собственные ноутбуки; г) многие служащие стали в последнее время опаздывать на работу; д) большинство сотрудников создали отражающую их профессиональную деятельность собственные сайты и поместили информацию о них на своих визитных карточках; е) некоторые сотрудники стали активными изобретателями; ж) вследствие оптимизации производственных затрат значительная часть установленных в организации телефонов лишилась прямого выхода на городскую сеть; з) за счёт средств предприятия ввели обязательную к ношению форменную одежду. **Разбейте их на группы:**

↑ степень профессионализации	↓ степень профессионализации	не изменяющие её

2. Зачеркните все характеристики рабочей силы, которые не являются рыночными (применительно к рынку труда) сигналами: производительность труда; коэффициент текучести; число детей; состояние в браке; вероисповедание; национальность; увлечения; знания и навыки, используемые при выполнении трудовых заданий; процент выпущенной с браком продукции; качество произведённых изделий; техническая грамотность; работоспособность; дисциплинированность

3. Работник обладает следующими характеристиками: специфичность (Е), закреплённость (Е), негибкость (-). Какие характеристики качества трудовой жизни характерны для него (подчеркните / выберите на экране): устойчивая линия карьеры, высокая доля гарантированности вознаграждения, устойчивость занятии, слабость связанных с трудовой деятельностью социальных связей за пределами предприятия, высокий уровень автономии в процессе труда, интенсивность вложений в социальный капитал

4. Для оценки степени специфичности человеческих ресурсов предприятия анализируются следующие данные (ненужное зачеркнуть / выбрать на экране): число работников; величина зарплаты; колебания ее уровня; основные специальности; уровень квалификации; характер продвижения; текучесть рабочей силы.

5. Завершите высказывание, зачеркнув ненужное (выбрав на экране) в последовательности выражений, содержащихся в скобках: отличие характеристик потенциальных сотрудников предприятия от характеристик, выявленных в ходе совместной деятельности, заключается в (преобладании у первых сигнальных характеристик)(а также характеристик обмен ценностями) (и , кроме того, основных параметров трудового процесса)(и, наконец, показателями включенности в конкретный социоэкономический тип технологии)

6. Подчеркните / выберите на экране направления работы отдела управления персоналом, обеспечивающие повышение степени полноты контрактов: разработка положения о премировании руководителей; начисление премий; уточнение должностных инструкций; совершенствование системы учёта рабочего времени; уточнение требований к претендентам на занятие вакантных должностей; отбор новых сотрудников; увольнение избыточных сотрудников; продвижение наиболее компетентных специалистов, разработка систем интрапренерства, формирование систем ответственности работников

7. Выделите факторы, которые способствуют возрастанию степени аукционности заработной платы: конкурсный отбор на замещение должности, система внутрифирменных грантов, грейдирование основных должностей, присвоение основным работам балльных оценок, установление KPI по выработке (объёму продаж), формирование искусственных линий продвижения

8. Вычеркните работников, которые не могут обладать непрерывной моделью продвижения: а) работник с преобладанием экономической формы контроля; б) работник, находящийся на аукционном рынке труда; в) работник с чётко выраженной специфичностью; г) работник с нечёткими рыночными сигналами; д) работник, занятый на условиях разделения рабочего места

Таблица 5.1.2 - Расчет итоговой балльно-рейтинговой оценки успеваемости

	Минимум	Максимум
1 Контрольная точка		
Обсуждение	2	4
Анализ	6	12
Предложения	2	4
2 Контрольная точка		
За каждый полный и правильный ответ на один вопрос теста 2 балла (из расчета общего количества 10 вопросов)	10	20
Работа на занятиях		
Активное участие в дискуссиях	2	4
Выступление с краткими докладами	6	12
Работа по деловым играм и кейсам	2	4
Собеседование по темам курса		
Собеседование	15	40

Собеседование по темам курса предполагает последовательное обсуждение тем курса с особым вниманием к спорным, не имеющим признанного решения в рамках существующих научных школ вопросам. При ответе на них аспиранту целесообразно учитывать ограничения, которые накладывает тот или иной подход к решению вопроса на

поведение социоэкономических субъектов. В соответствии с этими ограничениями в большинстве случаев могут быть определены условия, при которых использование данного подхода является целесообразным.

Оценка по итогам изучения курса формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице

Баллы	Оценка
<55	Незачет
≥55	Зачет

5.4. Промежуточная аттестация

Зачет проводится в виде теста по темам курса

Пример тестовых заданий:

1. Ниже перечислены некоторые факторы (явления), которые могут оказать влияние на степень профессионализации: а) работнику запретили отправляться в местные командировки без официального разрешения дирекции; б) работник стал большую часть рабочего времени проводить в организациях, которые являются потребителями продукции предприятия-работодателя; в) сотрудники стали в массовом порядке приносить на работу собственные ноутбуки; г) многие служащие стали в последнее время опаздывать на работу; д) большинство сотрудников создали собственные сайты и поместили информацию о них на своих визитных карточках; е) некоторые рабочие стали активными изобретателями; ж) значительная часть установленных в организации телефонов лишилась прямого выхода на городскую сеть; з) за счёт средств предприятия ввели форменную одежду. **Разбейте их на группы:**

↑ степень профессионализации	↓ степень профессионализации	не изменяющие её

2. Зачеркните все характеристики рабочей силы, которые не являются рыночными (имеется в виду рынок труда) сигналами: производительность труда; коэффициент текучести; число детей; состояние в браке; вероисповедание; национальность; увлечения; знания и навыки, используемые в работе; процент продукции, выпущенной с браком; качество произведённых изделий; техническая грамотность; работоспособность, дисциплинированность

3. Работник обладает следующими характеристиками: специфичность (Е), закрепленность (Е), негибкость (-). Какие характеристики качества трудовой жизни характерны для него (подчеркните / выберите на экране): устойчивая линия карьеры, высокая доля гарантированности вознаграждения, устойчивость занятии, слабость связанных с трудовой деятельностью социальных связей за пределами предприятия, высокий уровень автономии, интенсивность вложений в социальный капитал

4. Для оценки степени специфичности человеческих ресурсов предприятия анализируются следующие данные (ненужное зачеркнуть / выбрать на экране): число работников; величина зарплаты; колебания ее уровня; основные специальности; уровень квалификации; характер продвижения; текучесть рабочей силы.

5. Завершите высказывание, зачеркнув ненужное (выбрав на экране) в последовательности выражений, содержащихся в скобках: отличие характеристик

потенциальных сотрудников предприятия от характеристик, выявленных в ходе совместной деятельности, заключается в (преобладании у первых сигнальных характеристик)(а также характеристик обмен ценностями) (и , кроме того, основных параметров трудового процесса)(и, наконец, показателями включенности в конкретный социоэкономический тип технологии)

6. Подчеркните / выберите на экране направления работы отдела управления персоналом, обеспечивающие повышение степени полноты контрактов: разработка положения о премировании руководителей; начисление премий; уточнение должностных инструкций; совершенствование системы учёта рабочего времени; уточнение требований к претендентам на занятие вакантных должностей; отбор новых сотрудников; увольнение избыточных сотрудников; продвижение наиболее компетентных специалистов, разработка систем интрапренерства, формирование систем ответственности работников

7. Выделите факторы, которые способствуют возрастанию степени аукционности заработной платы: конкурсный отбор на замещение должности, система внутрифирменных грантов, грейдирование основных должностей, проставление основным работам балльных оценок, установление KPI по выработке (объёму продаж), формирование искусственных линий продвижения

8. Вычеркните нехарактерное для работника с непрерывной моделью продвижения: а) работник с преобладанием экономической формы контроля; б) работник, находящийся на аукционном рынке труда; в) работник с чётко выраженной специфичностью; г) работник с нечёткими рыночными сигналами; д) работник, занятый на условиях разделения рабочего места

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, ежегодно обновляется. Для промежуточной аттестации в виде экзамена КОС 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 восприятия.
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 восприятия.
С нарушениями опорно-двигательного	Способ восприятия информации: зрительно-	<ul style="list-style-type: none"> – <i>визуально-кинестетические</i>; – <i>аудио-визуальные</i>; – <i>аудиально-кинестетические</i>; – <i>аудио-визуально-кинестетические</i>.

аппарата	осязательно-слуховой	
----------	----------------------	--

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 по нозологиям		Образовательные ресурсы				
		Электронные				Печатные
		мультимедиа	графические	аудио	текстовые, электронные аналоги печатных изданий	
С нарушениям и 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 нарушениям и 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	<ul style="list-style-type: none"> устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.

С нарушениями слуха	<ul style="list-style-type: none"> – <i>письменная проверка</i>: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – <i>с использованием компьютера и специального ПО</i>: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.
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.