

МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»  
Институт технологии, экономики и сервиса  
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

*Приложение к программе  
учебной дисциплины*

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов  
по дисциплине **«Нормативно правовое регулирование социально-трудовых  
отношений»**

Направление 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

*очная форма обучения*

Заведующий кафедрой

*Зуденко Е.В.* / *Зуденко Е.В.*  
« *10* » *февраль* 2023 г.

Волгоград  
2023

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий (УК-1);
- способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки (УК-6).

#### Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
УК-1	Современный стратегический анализ	GR-менеджмент, Инновационный менеджмент, Нормативно правовое регулирование социально-трудовых отношений, Правовые основы управленческой деятельности, Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда, Современные методы оценки трудового потенциала, Техника принятия эффективных управленческих решений в трудовой сфере, Финансовый менеджмент, Форсайт-менеджмент	Научно-исследовательская работа, Ознакомительная практика, Педагогическая практика, Практика по профилю профессиональной деятельности
УК-6	Методология исследовательской деятельности	Аутсорсинг и аутстафинг в управлении человеческими ресурсами, Лидерство и управление командой, Нормативно правовое регулирование социально-трудовых отношений, Правовые основы управленческой деятельности	Научно-исследовательская работа, Ознакомительная практика, Педагогическая практика, Практика по профилю профессиональной деятельности

**1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

**Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины**

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Правовые аспекты подбора и адаптации персонала	УК-1, УК-6	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные понятия, теории и концепции общей части трудового права;</li> <li>– действующее трудовое законодательство и практику его применения;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать специфику кадровой политики организации с учетом требований действующего законодательства;</li> <li>– разрабатывать основные виды трудовых договоров, в том числе срочный трудовой договор и трудовой договор о работе по совместительству;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– способностью принимать комплексные экономико-юридические управленческие решения;</li> <li>– методами анализа трудового законодательства;</li> </ul>
2	Правовое закрепление управленческих решений в сфере управления карьерой. Оформление переводов и изменения условий трудового договора	УК-1, УК-6	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– особенности правового регулирования в организациях заработной платы, рабочего времени и времени отдыха;</li> <li>– правовые аспекты регулирования дисциплины труда;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– проводить процедуру прекращения (расторжения) трудового договора;</li> <li>– оформлять поощрения и выносить дисциплинарные взыскания;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– способами анализа локальных нормативных актов по вопросам</li> </ul>

			регулирования трудовых отношений; – способами анализа различных правовых ситуаций в трудовых отношениях;
3	Высвобождение персонала. Порядок прекращения (расторжения) трудового договора	УК-1, УК-6	знать: – особенности ответственности за нарушение трудового законодательства; – особенности правового регулирования материальной ответственности сторон трудового правоотношения; уметь: – связывать воедино управленческие и юридические процессы в сфере управления человеческими ресурсами; – проводить процедуру прекращения (расторжения) трудового договора; владеть: – способностью принимать комплексные экономико-юридические управленческие решения; – способами анализа трудовых договоров;

### Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
УК-1	Имеет теоретические представления об особенностях системного и критического мышления. Способен к анализу информации, проблемной ситуации как системы, выявлению ее составляющих и связей между ними.	Способен к применению логических форм и процедур в процессе мыслительной деятельности, к осуществлению поиска алгоритмов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации. Демонстрирует способность определять в	Демонстрирует умение разрабатывать стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидеть результат каждого из них и оценивать их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности. Владеет способностью к самостоятельному принятию обоснованного решения на основе собственного суждения и оценки информации. Способен вырабатывать стратегию действий и способен к определению практических последствий предложенного

		рамках выбранного алгоритма вопросы (задачи), подлежащие дальнейшей детальной разработке и предлагать способы их решения.	решения задачи.
УК-6	Имеет теоретические представления о деятельности саморазвития, методиках самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения. Знает основные способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки.	Демонстрирует владение приемами и техниками и методиками самооценки и самоконтроля, умение решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности.	Способен находить, обобщать и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития, самостоятельно выявлять мотивы и стимулы для саморазвития, определять реалистические цели профессионального роста. Демонстрирует способность планировать профессиональную траекторию с учетом профессиональных особенностей, а также других видов деятельности и требований рынка труда.

**Оценочные средства и шкала оценивания  
(схема рейтинговой оценки)**

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Устный опрос	40	УК-1, УК-6	1
2	Контрольная работа	10	УК-1, УК-6	1
3	Реферат	10	УК-1, УК-6	1
4	Зачет	40	УК-1, УК-6	1

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Студент, набравший в сумме 60 и менее баллов, получает отметку «незачтено». Студент, набравший 61-100 баллов, получает отметку «зачтено».

## 2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры

оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Устный опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Зачет