

«

»

“ ”

“ ”

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Управление персоналом в социальных организациях**

: 39.03.02

, :

: 4, : 8

| | | |
|-----------|---------|----------|
| | | |
| | | 8 |
| 1 | () | 5 |
| 2 | | 180 |
| 3 | , . | 69 |
| 4 | , . | 26 |
| 5 | , . | 26 |
| 6 | , . | 0 |
| 7 | , . | 10 |
| 8 | , . | 2 |
| 9 | , . | 15 |
| 10 | , . | 111 |
| 11 | (, ,) | . |
| 12 | | |

(): 39.03.02

8 12.01.2016 ., : 09.02.2016 .

: 1, ,

(): 39.03.02

, _____ 20.06.2017

, 6 21.06.2017

:

, . . .

:

,

:

. . .

1.

1.1

| | |
|---|---|
| Компетенция ФГОС: ОК.3 способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности; в части следующих результатов обучения: | |
| 4. | , |
| 2. | , |
| Компетенция ФГОС: ОК.5 способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия; в части следующих результатов обучения: | |
| 2. | , |
| Компетенция ФГОС: ОК.6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; в части следующих результатов обучения: | |
| 2. | |
| 1. | |
| 2. | - |
| 3. | |
| 4. | , |
| Компетенция ФГОС: ПК.13 способность выявлять, формулировать, разрешать проблемы в сфере социальной работы на основе проведения прикладных исследований, в том числе опроса и мониторинга, использовать полученные результаты и данные статистической отчетности для повышения эффективности социальной работы; в части следующих результатов обучения: | |
| 1. | |

2.

2.1

| | | | |
|---|--|---|-----|
| | | (| |
| | |) | |
| .3. 4 | | | |
| 1.знать принципы процесса разработки, принятия, организации исполнения управленческих решений | | | ; ; |
| .3. 2 | | | |
| 2.уметь оценивать управление предприятием с позиции внутреннего состояния и внешнего окружения | | | ; ; |
| .5. 2 | | | |
| 3.уметь выстраивать межкультурную, деловую, профессиональную коммуникацию с учетом психологических, поведенческих, социальных характеристик партнеров на русском и иностранном языках | | | ; ; |
| .6. 2 | | | |
| 4.знать закономерности формирования и развития коллективов | | | ; ; |
| .6. 1 | | | |
| 5.уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде | | | ; ; |

| | | | |
|--|--|---|---|
| .6. 2 | | - | |
| 6.уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере | | ; | ; |
| .6. 3 | | | |
| 7.уметь формировать работоспособную команду для реализации профессиональных функций и создавать эффективную коммуникационную систему | | ; | ; |
| .6. 4 | | | |
| - | | | |
| 8.уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде | | ; | ; |
| .13. 1 | | | |
| 9.уметь осуществлять прикладные исследования в сфере социальной работы с инвалидами | | ; | |

3.

3.1

| | | | | |
|------------|---|---|---------|--|
| | | | | |
| , . | | | | |
| : 8 | | | | |
| : | | | | |
| 1. | 0 | 4 | 1, 2, 4 | |
| 2. | 0 | 4 | 1, 2, 3 | |
| 3. | 0 | 2 | 4, 5, 6 | |
| 4. | 0 | 4 | 1, 3, 4 | |
| : | | | | |
| 5. | 0 | 4 | 4, 7, 8 | |
| 6. | 0 | 4 | 5, 7, 8 | |
| 7. | 0 | 4 | 1, 4, 9 | |

3.2

| | | | | |
|------------|--|--|--|--|
| | | | | |
| , . | | | | |
| : 8 | | | | |
| : | | | | |

| | | | | |
|------|---|---|---------------|--|
| 1. | 2 | 4 | 5, 7, 8 | « ». " " |
| 2. , | 2 | 6 | 3, 6, 7 | - . . - . |
| 3. , | 2 | 4 | 1, 5, 6, 9 | . / : ; ; |
| 4. . | 2 | 4 | 1, 2, 4, 5, 9 | 1. , , , 2. . (,) . |

| | | | | |
|----|---|---|------------|--|
| 5. | 2 | 4 | 5, 6, 7 | 1. " " : " " ; " 2. 3. 4. 5. 6. 7. (,). |
| : | | | | |
| 6. | 0 | 4 | 2, 3, 4, 6 | « », « », « ». |

4.

| | | | | |
|--|--|------------|----|---|
| | | | | |
| : 8 | | | | |
| 1 | | 5, 6, 7 | 25 | 5 |
| : []: - / . . ; . . - . - , [2016]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000229322 . - . | | | | |
| 2 | | 1, 2, 3, 4 | 58 | 6 |
| : []: - / . . ; . . - . - , [2016]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000229322 . - . | | | | |
| 3 | | 5, 6, 7, 8 | 28 | 4 |
| : []: - / . . ; . . - . - , [2016]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000229322 . - . | | | | |

5.

(. 5.1).

5.1

| | |
|--|-------------|
| | |
| | e-mail; |
| | e-mail; |
| | |
| | e-mail; ; ; |

5.2

| | | |
|--|--|-----|
| | | |
| 1 | | .6; |
| Формируемые умения: у1. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде | | |
| Краткое описание применения: Обеспечивает активное включение студентов в изучаемый вопрос: создает условия для открытого выражения своих мыслей, отношений к обсуждаемой теме | | |

| | | |
|---|--|-----|
| 2 | | .3; |
| Формируемые умения: з4. знать принципы процесса разработки, принятия, организации исполнения управленческих решений | | |
| Краткое описание применения: В ходе лекции студенты задают вопросы, активно включаются в обсуждение лекционной темы/проблемы | | |

| | | |
|---|--|-----|
| 3 | | .6; |
| Формируемые умения: у4. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде | | |
| Краткое описание применения: Разработка собственного проекта будущего состояния объекта, к которому применяется данная технология | | |

| | | |
|--|--|---------|
| 4 | | .3; .6; |
| Формируемые умения: з4. знать принципы процесса разработки, принятия, организации исполнения управленческих решений; у1. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде | | |
| Краткое описание применения: Составление подборки материалов по темам практических и лекционных занятий | | |

| | | |
|--|--|-----|
| 5 | | .3; |
| Формируемые умения: у2. уметь оценивать управление предприятием с позиции внутреннего состояния и внешнего окружения | | |
| Краткое описание применения: Подготовка студентами теоретических и практических заданий, ответы на теоретические вопросы. | | |

6.

(),

-
15-

ECTS.

. 6.1.

6.1

| | | |
|-------------------------------|----|----|
| | . | |
| : 8 | | |
| <i>Подготовка к занятиям:</i> | 0 | |
| <i>Лекция:</i> | 5 | 10 |
| <i>Практические занятия:</i> | 15 | 30 |
| <i>Контрольные работы:</i> | 10 | 20 |
| <i>Экзамен:</i> | 20 | 40 |

6.2

6.2

| | | | |
|------------|--------|---|---|
| | | | |
| .3 | 4. , , | | + |
| | 2. | | + |
| .5 | 2. , , | + | + |
| .6 | 2. | | + |
| | 1. | | + |
| | 2. - | | + |
| | 3. | | + |
| | 4. - , | | + |
| .13 | 1. | | + |

1

7.

1. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала : учебно-практическое пособие / [А. Я. Кибанов, Е. В. Каштанова] ; Гос. ун-т упр. ; под ред. А. Я. Кибанова. - М., 2012. - 50, [1] с. : табл. - Загл. обл.: Организация профориентации и адаптации персонала.
2. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова, Е.В. Мюллер. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 238 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-006102-3, 1000 экз. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=339115> - Загл. с экрана.
3. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 160 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Обложка) ISBN 978-5-16-011743-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=542393> - Загл. с экрана.
4. Электронная библиотека «Юрайт» [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система. - [Россия], 2017. - Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>. - Загл. с экрана.
5. Управление персоналом [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Под общ. ред. Г. И. Михайлиной. - 3-е изд., доп. и перераб. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2012. - 280 с. - ISBN 978-5-394-01749-0. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=415303> - Загл. с экрана.
6. Литвинюк А. А. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк ; Рос. гос. торгово-экон. ун-т. - Москва, 2012. - 505 с. : ил., табл.
7. Управление персоналом: теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации : учебно-практическое пособие / [А. Я. Кибанов] ; Гос. ун-т упр. ; под ред. А. Я. Кибанова. - М., 2012. - 40, [1] с. : табл. - Загл. обл.: Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации.
8. Маслова В. М. Управление персоналом : учебник для бакалавров / В. М. Маслова ; Всерос. заоч. финансово-экон. ин-т. - Москва, 2012. - 488 с. : ил., табл.

1. Аверин А. Н. Социальная политика и подготовка управленческих кадров : учебное пособие [для вузов] по специальности "Экономика труда" / А. Н. Аверин. - М., 2005. - 278, [1] с.
2. Авдеев В. В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: реинжиниринговая технология : [учебное пособие для вузов] / В. В. Авдеев. - М., 2006. - 958, [2] с.
3. Авдеев В. В. Управление персоналом: технология формирования команды / В. В. Авдеев. - М., 2003. - 543 с.
4. Абрамова С. Г. Психологические механизмы управления и о том, как их использовать / С. Г. Абрамова. - М., 2002. - 311 с.
5. Абчук В. А. Менеджмент : учебник / В. А. Абчук. - СПб., 2002. - 462 с.
6. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учебник [для вузов по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом"] / А. Я. Кибанов ; Гос. ун-т упр. - М., 2012. - 445, [1] с. : табл. - Учебник удостоен премии Правительства Российской Федерации 2006 года в области образования.
7. Аверченко Л. К. Социология и психология управления : практикум по специальностям / Л. К. Аверченко, З. А. Парфенова. - Новосибирск, 2007
8. Островский А. Н. Пьесы / А. Н. Островский. - Л., 1986. - 382, [2] с. : ил.

1. <http://znanium.com/bookread2.php?book=883716> Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / Базаров Т.Ю. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 239 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-238-01500-2

2. ЭБС НГТУ : <http://elibrary.nstu.ru/>

3. ЭБС «Издательство Лань» : <https://e.lanbook.com/>

4. ЭБС IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/>

5. ЭБС "Znanium.com" : <http://znanium.com/>

6. :

8.

8.1

1. Мельникова М. С. Управление персоналом в социальной работе [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / М. С. Мельникова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000229322. - Загл. с экрана.

2. Сенченко Е. В. Слайд-конспект практического материала по курсу «Управление человеческими ресурсами» [Электронный ресурс] : конспект лекций / Е. В. Сенченко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2015]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000213939. - Загл. с экрана.

3. Управление персоналом [Электронный ресурс] : Толковый словарь / Авт.-сост. В. М. Маслова. - М.: Дашков и К, 2013. - 120 с. - ISBN 978-5-394-00729-3. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=430458> - Загл. с экрана.

8.2

1 DiSpace - среда электронного обучения НГТУ

2 Microsoft Windows

3 Microsoft Office

9.

-

| | | |
|---|-----------|--|
| | | |
| 1 | (- , ,) | |

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра социальной работы и социальной антропологии

“УТВЕРЖДАЮ”
ДИРЕКТОР ИСТР
д.соц.н., профессор Л.А. Осьмук
“ ___ ” _____ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление персоналом в социальных организациях

Образовательная программа: 39.03.02 Социальная работа, профиль: Организация и администрирование в социальной работе с инвалидами

1. Обобщенная структура фонда оценочных средств учебной дисциплины

Обобщенная структура фонда оценочных средств по дисциплине Управление персоналом в социальных организациях приведена в Таблице.

Таблица

| Формируемые компетенции | Показатели сформированности компетенций (знания, умения, навыки) | Темы | Этапы оценки компетенций | |
|---|---|--|---|---|
| | | | Мероприятия текущего контроля (курсовой проект, РГЗ(Р) и др.) | Промежуточная аттестация (экзамен, зачет) |
| ОК.3 способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности | з4. знать принципы процесса разработки, принятия, организации исполнения управленческих решений | Разработка регламента, плана работы службы управления персоналом в организации социальной сферы Система социального управления. Сущность, содержание, структурные элементы системы Социальное управление как самостоятельная отрасль научного знания | | Экзамен, вопросы 1-20 |
| ОК.3 | у2. уметь оценивать управление предприятием с позиции внутреннего состояния и внешнего окружения | История управленческой социальной мысли Лидерство, власть, влияние. Управленческие функции в социальной работе. | | Экзамен, вопросы 1-20 |
| ОК.5 способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия | у2. уметь выстраивать межкультурную, деловую, профессиональную коммуникацию с учетом психологических, поведенческих, социальных характеристик партнеров на русском и иностранном языках | Законы, принципы и методы социального управления История управленческой социальной мысли Лидерство, власть, влияние. Система социального управления. Сущность, содержание, структурные элементы системы | Контрольные работы, разделы... | Экзамен, вопросы 1-20 |
| ОК.6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | з2. знать закономерности формирования и развития коллективов | Лидерство, власть, влияние. Понятие управления в социальной работе . Управление персоналом организации | | Экзамен, вопросы 21-40 |
| ОК.6 | у1. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде | Законы, принципы и методы социального управления Корпоративная культура как основа управления персоналом в организации Управленческие функции в социальной работе. | | Экзамен, вопросы 21-40 |

| | | | | |
|--|--|--|--|------------------------|
| ОК.6 | у2. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере | Законы, принципы и методы социального управления Корпоративная культура как основа управления персоналом в организации Разработка регламента, плана работы службы управления персоналом в организации социальной сферы | | Экзамен, вопросы 21-40 |
| ОК.6 | у3. уметь формировать работоспособную команду для реализации профессиональных функций и создавать эффективную коммуникационную систему | Корпоративная культура как основа управления персоналом в организации Понятие управления в социальной работе . Управленческие функции в социальной работе. | | Экзамен, вопросы 21-40 |
| ОК.6 | у4. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде | Понятие управления в социальной работе . Социальное управление как самостоятельная отрасль научного знания | | Экзамен, вопросы 21-40 |
| ПК.13 способность осуществлять прикладные исследования в сфере социальной работы | у1. уметь осуществлять прикладные исследования в сфере социальной работы с инвалидами | Социальное управление как самостоятельная отрасль научного знания Сущность, содержание, структурные элементы системы | | Экзамен, вопросы 21-40 |

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в 8 семестре - в форме экзамена, который направлен на оценку сформированности компетенций ОК.3, ОК.5, ОК.6, ПК.13

Кроме того, сформированность компетенций проверяется при проведении мероприятий текущего контроля, указанных в таблице раздела 1.

В 8 семестре обязательным этапом текущей аттестации является контрольная работа. Требования к выполнению контрольной работы, состав и правила оценки сформулированы в паспорте контрольной работы.

Общие правила выставления оценки по дисциплине определяются балльно-рейтинговой системой, приведенной в рабочей программе учебной дисциплины.

На основании приведенных далее критериев можно сделать общий вывод о сформированности компетенций ОК.3, ОК.5, ОК.6, за которые отвечает дисциплина, на разных уровнях.

Общая характеристика уровней освоения компетенций.

Ниже порогового. Уровень выполнения работ не отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, пробелы могут носить существенный характер,

необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы не достаточно, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнены или выполнены с существенными ошибками.

Пороговый. Уровень выполнения работ отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Базовый. Уровень выполнения работ отвечает всем основным требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Продвинутый. Уровень выполнения работ отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Паспорт экзамена

по дисциплине «Управление персоналом в социальных организациях», 8 семестр

1. Методика оценки

Экзамен проводится в устной (письменной) форме, по билетам (тестам). Билет формируется по следующему правилу: первый вопрос выбирается из диапазона вопросов 1-20, второй вопрос из диапазона вопросов 21-40 (список вопросов приведен ниже). В ходе экзамена преподаватель вправе задавать студенту дополнительные вопросы из общего перечня (п. 4).

Форма экзаменационного билета

НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
Факультет ИСТР

Билет № _____

к экзамену по дисциплине «Управление персоналом в социальных организациях»

1. Эволюция социального управления.
2. Практическое применение информационных технологий в системе социальной защиты населения.

Утверждаю: зав. кафедрой _____ должность, ФИО
(подпись)

(дата)

2. Критерии оценки

- Ответ на экзаменационный билет считается **неудовлетворительным**, если студент при ответе на вопросы не дает определений основных понятий, не способен показать причинно-следственные связи явлений, оценка составляет *5 баллов*.
- Ответ на экзаменационный билет засчитывается на **пороговом** уровне, если студент при ответе на вопросы дает определение основных понятий, может показать причинно-следственные связи явлений, оценка составляет *10-20 баллов*.
- Ответ на экзаменационный билет засчитывается на **базовом** уровне, если студент при ответе на вопросы формулирует основные понятия, законы, дает характеристику процессов, явлений, проводит анализ причин, условий, может представить качественные

характеристики процессов,
оценка составляет 20-30 баллов.

- Ответ на экзаменационный билет засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент при ответе на вопросы проводит сравнительный анализ подходов, проводит комплексный анализ, выявляет проблемы, предлагает механизмы решения, способен представить количественные характеристики определенных процессов, приводит конкретные примеры из практики, оценка составляет 30-40 баллов.

3. Шкала оценки

В общей оценке по дисциплине экзаменационные баллы учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

4. Вопросы к экзамену по дисциплине «Управление персоналом в социальных организациях»

1. Эволюция социального управления.
2. Социальное управление во взглядах представителей различных управленческих школ.
3. Объект и предмет управления в социальной работе.
4. Организация как социальная система.
5. Типы организационных управленческих структур в социальной работе.
6. Администрирование в социальной работе.
7. Специфика управления в социальной работе.
8. Развитие практики и обучения менеджменту социальной работы.
9. Функции управления в социальной работе.
10. Автоматизация функций в социальной работе.
11. Законы управления в социальной работе
12. Принципы управления в социальной работе.
13. Закономерности управления в социальной работе.
14. Методы управления в социальной работе.
15. Методы создания организации и реорганизации.
16. Виды деятельности руководителей и специалистов по социальной работе в социальных службах.
17. Институциональные признаки и виды социальных служб.
18. Кадровый менеджмент в социальной работе.
19. Кадры учреждений социальной защиты населения.
20. Аттестация работников.
21. Мотивация в управлении в социальной работе.
22. Социальная политика как инструмент делового менеджмента.
23. Социальные проекты в управлении социальной работой.
24. Социальные программы в управлении социальной работой.

25. Планирование социальной работы.
26. Виды планирования в социальной работе.
27. Технологии и содержание прогнозов в социальной сфере.
28. Особенности моделирования в социальной сфере.
29. Подготовка и оформление управленческих документов.
30. Распорядительные документы в делопроизводстве социальных служб.
31. Организационные документы в делопроизводстве социальных служб.
32. Информационно-справочные документы в делопроизводстве социальных служб.
33. Организация работы с документами в социальных службах.
34. Информационное обеспечение управления в социальной сфере.
35. Практическое применение информационных технологий в системе социальной защиты населения.
36. Информатизация деятельности учреждений социальной защиты в Новосибирской области
37. Культура управления в социальных службах.
38. Типы руководителей-изменителей в системе социальной защиты.
39. Методы измерения уровня культуры управления в социальных службах.
40. Современные методы совершенствования управления в социальной работе.

Паспорт контрольной работы

по дисциплине «Управление персоналом в социальных организациях», 8 семестр

1. Методика оценки

Контрольная работа проводится по темам

1. Методики анализа кадрового потенциала организации.
2. Система управления персоналом организации
3. Подбор кадров на предприятии
4. Обучение персонала
5. Мотивация как компонент руководства
6. Организация службы управления персоналом на предприятии
7. Взаимодействие службы управления персоналом с внешней средой
8. Функции службы управления персоналом в организации
9. Комплексный план развития персонала организации
10. Планирование карьеры работника организации
11. Основные системы оценки вклада работника
12. Организация социальной защиты работников в России
13. Охрана труда и управление персоналом
14. Особенности управления персоналом на унитарном предприятии
15. Участие России в МОТ

2. Критерии оценки

Каждое задание контрольной работы оценивается в соответствии с приведенными ниже критериями.

Контрольная работа считается **невыполненной**, если основное содержание темы не раскрыто. Оценка составляет **5** баллов.

Работа выполнена на **пороговом** уровне, если тема раскрыта по основным источникам. Оценка составляет **10** баллов.

Работа выполнена на **базовом** уровне, если тема раскрыта по основным источникам, имеются выводы и оформленный список литературы. Оценка составляет **15** баллов.

Работа считается выполненной **на продвинутом** уровне, если тема раскрыта по основным источникам, имеются выводы и оформленный список литературы, приводятся статистические данные и анализ подходов к рассмотрению явления. Оценка составляет **20** баллов.

В общей оценке по дисциплине баллы за контрольную работу учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

3. Пример варианта контрольной работы

Работа должна иметь печатный вид, формат А4, шрифт TNR 14, интервал полуторный и составлять не менее 10 листов.

В работе необходимо отразить:

1. Основные понятия по выбранной теме
2. Современное представление и законодательное регламентирование выбранной темы

3. Авторские подходы к выбранной теме
4. Отношение и/или оценка студентом развития темы, или ситуации в рамках темы.