

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине

Б1.В.ДВ.06.01 Управление качеством трудовой жизни

Приложение № 1 к рабочей программе

Направление подготовки – 38.04.01 Экономика труда
Профиль – Регламентация и нормирование труда

Красноярск

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией Университета, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

Программа контрольно-оценочных мероприятий.

Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Управление качеством трудовой жизни» участвует в формировании компетенций:

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

ПК-7.2 Способен координировать деятельность в области организации, нормирования, оплаты труда и материального стимулирования работников

Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
4 семестр					
1	1-9	Текущий контроль	Раздел 1. Качество трудовой жизни как объект управления	УК-3.1 УК-5.1	Сообщение/доклад, групповая дискуссия (устно) Задачи реконструктивного и репродуктивного уровня (письменно)
2	10-17	Текущий контроль	Раздел 2. Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности	ПК-7.2.3	Сообщение/доклад, групповая дискуссия (устно) Практические занятия в форме ПП: Задачи реконструктивного и репродуктивного уровня (письменно)
4	18-20	Промежуточная аттестация (экзамен)	Раздел 1. Качество трудовой жизни как объект управления Раздел 2. Эффективность реализации корпоративной социальной ответственности	УК-3.1 УК-5.1 ПК-7.2.3	Тестирование (компьютерные технологии) или вопросы и практические задания (устно)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Групповая дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Перечень дискуссионных вопросов по разделам
2	Доклад/ сообщения	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.	Типовые темы сообщений/докладов

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
		Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	
3	Задачи реконструктивного уровня	Позволяют оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей	Типовые задачи реконструктивного уровня по разделу
4	Задачи репродуктивного уровня	Позволяют оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины	Типовые задачи репродуктивного уровня по разделу
5	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания
6	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к экзамену

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Критерии и шкала оценивания экзамена (в форме тестирования)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»	Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Критерии и шкала оценивания сообщения, доклада

Шкала оценивания	Критерий оценки	
«отлично»	«зачтено»	Выполнены все требования к докладу: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
«хорошо»		Основные требования выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём, имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы даны неполные ответы.
«удовлетворительно»		Имеются существенные отступления от требований к выступлению с докладом. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; отсутствует вывод.
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Критерии и шкала оценивания групповой дискуссии (устно)

Шкала оценивания	Критерии оценивания	
«отлично»	«зачтено»	если: обучающийся полно усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.
«хорошо»		если: ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; допущены один – два недочёта в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.
«удовлетворительно»		если: неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная

Шкала оценивания		Критерии оценивания
		сформированность компетенций, умений и навыков, учащийся не может применить теорию в новой ситуации.
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	если: не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации

Критерии и шкала оценивания задач реконструктивного и репродуктивного уровней

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Демонстрирует очень высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены
«хорошо»		Демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены
«удовлетворительно»		Демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Демонстрирует очень низкий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Не ответа. Не было попытки решить задачу

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Перечень докладов/сообщений и дискуссионных тем

Раздел 1. Качество трудовой жизни как объект управления

1. Понятие социальных условий жизнедеятельности людей
2. Концепция качества жизни
3. Этапы развития концепции качества жизни и ее эволюция
4. Сравнительный анализ составляющих качества жизни

3.2 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня

Раздел 1. Качество трудовой жизни как объект управления

Предел длительности контроля – 40 мин.

Предлагаемое количество задач – 2.

Задача 1

Рабочий V разряда выполняет работы VI разряда. Норма времени на 1 изделие – 0,35 нормо-ч. За месяц рабочий изготовил 585 изделий. За выполнение норм выработки рабочему выплачивается премия в размере 20% сдельного заработка, а за каждый процент перевыполнения – в размере 2% сдельного заработка. Рабочий отработал 22 рабочих дня при 8-ми часовой продолжительности. Определить:

1. Зарботок рабочего по прямой сдельной системе оплаты труда.
2. Общий заработок.
3. Сдельный приработок.

Задача 2

Численность занятых в составе экономически активного населения - 85 млн. человек; численность безработных - 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. Определите начальный уровень безработицы; численность занятых, количество безработных и уровень безработицы.

3.3 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня, выполняемые в рамках практической подготовки

(трудовая функция D/01.7: Управление деятельностью по организации и нормированию труда; трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью:

Организация исследований производственных (технологических), трудовых процессов, управленческих бизнес-процессов (функций), сбора, обработки, анализа исходных данных)

трудовая функция D/02.7: Управление деятельностью по разработке и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: Организация проведения анализа эффективности применения действующих форм и систем оплаты труда, материального и нематериального стимулирования персонала организации)

Задание: Изучить содержание Коллективного договора открытого акционерного общества «Российские железные дороги» обобщить и систематизировать в табличной форме информацию о комплексе предоставляемых гарантий персоналу. Дать оценку представленной информации.

3.4 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Раздел 1. Качество трудовой жизни как объект управления

Предел длительности контроля – 40 мин.

Предлагаемое количество заданий – 2.

Задание 1

На основании данных, представленных в таблице:

- проведите анализ и выявите федеральный округ, который является лидером по численности постоянного населения и почему, что лежит в основе постоянного прироста населения.

Оценка численности постоянного населения на 1 января 2020 г. и в среднем за 2019 г.

	На 1 января 2020 года			В среднем за 2019 год			Человек
	Все население	Городское население	Сельское население	Все население	Городское население	Сельское население	
Российская Федерация	146748590	109562470	37186120	146764655	109508001	37256654	
Центральный федеральный округ	39433556	32454222	6979334	39405807	32425059	6980748	
Северо-Западный федеральный округ	13981992	11873771	2108221	13977031	11841787	2135244	
Южный федеральный округ	16466084	10338017	6128067	16460317	10327374	6132943	
Северо-Кавказский федеральный округ	9930933	4992570	4938363	9898841	4969871	4928970	

Приволжский федеральный округ	29287683	21142765	8144918	29342448	21163119	8179329
Уральский федеральный округ	12360752	10089136	2271616	12355437	10079614	2275823
Сибирский федеральный округ	17118387	12713889	4404498	17145861	12737162	4408699
Республика Алтай	220181	64464	155717	219524	64155	155369
Республика Тыва	327383	177765	149618	325903	176614	149289
Республика Хакасия	534262	373057	161205	535215	373305	161910
Алтайский край	2317153	1319564	997589	2324983	1321089	1003894
Красноярский край	2866255	2222227	644028	2870140	2225603	644537
Иркутская область	2391193	1866880	524313	2394478	1877452	517026
Кемеровская область	2657854	2287237	370617	2666055	2294074	371981
Новосибирская область	2798170	2216355	581815	2795777	2213262	582515
Омская область	1926665	1404883	521782	1935430	1410264	525166
Томская область	1079271	781457	297814	1078356	781344	297012
Дальневосточный федеральный округ	8169203	5958100	2211103	8178913	5964015	2214898

-соотнесите городское и сельское население в процентном соотношении к всему населению.

-более подробно проанализируйте СФО по регионам по такому же принципу. Сделайте вывод.

Задание 2.

На основании данных, представленных на сайте <https://showdata.gks.ru/report/278934/>:

- проведите анализ общего прироста постоянного населения по округам.

-более подробно проанализируйте СФО по регионам по такому же принципу.

Сделайте вывод.

3.5 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня, выполняемые в рамках практической подготовки

(трудовая функция D/01.7: Управление деятельностью по организации и нормированию труда; трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: Анализ успешных корпоративных практик по вопросам организации и нормирования труда)

Задание: Определите величину сокращения продолжительности жизни и величину риска гибели сотрудника вычислительного центра, 48 лет. Работает с 23 лет. Курит с 17 лет по 25 сигарет в день. Живет далеко от ВЦ, добирается к месту работы на общественном транспорте за 50 мин.

Условия на рабочем месте: Температура воздуха на РМ в теплый период года, С 0 – 20. Освещенность РМ на уровне санитарных норм: размер объекта, мм - < 0,3; разряд зрительной работы – 2. Превышение допустимого уровня звука, дБа – 5. РМ стационарное, поза свободная. Работа в две смены. Продолжительность непрерывной работы в течение суток, ч – 6. Длительность сосредоточенного наблюдения, % от продолжительности рабочей смены –60. Обоснованный режим труда и отдыха с применением функциональной музыки и гимнастики. Нервно-эмоциональная нагрузка возникает в результате сложных действий по заданному плану и общения с людьми.

2. Цель работы: определить величину сокращения продолжительности жизни (сут) и величину риска гибели мастера, работающего в определенных условиях.

3.6 Перечень теоретических вопросов к экзамену (для оценки знаний)

1. Концепция качества трудовой жизни
2. Понимание качества трудовой жизни персонала организации как категории
3. Принципы управления качеством трудовой жизни персонала
4. Компоненты системы управления качеством трудовой жизни персонала
5. Важнейшие детерминанты социально-психологических условий труда
6. Психологические и экономические причины неудовлетворённости работников качеством своей трудовой жизни
7. Социально-психологический климат в трудовом коллективе
8. Внешние факторы, оказывающие влияние на качество трудовой жизни
9. Внутренние факторы, оказывающие влияние на качество трудовой жизни
10. Параметры качества трудовой жизни
11. Взаимосвязь социально-психологических условий труда с основными трудовыми показателями
12. Система показателей качества трудовой жизни
13. Методы и приемы анализа социально-психологических условий труда
14. Модель оценки качества трудовой жизни
15. Процессуальные и содержательные теории мотивации
16. Мотивационный потенциал персонала
17. Материальное и нематериальное стимулирование
18. Оценка влияния мотивации персонала на качество его трудовой жизни
19. Зарубежный опыт повышения уровня качества трудовой жизни на предприятиях
20. Сущность и содержание стратегии кайдзен
21. Программы реорганизации условий труда
22. Мероприятия по повышению уровня качества трудовой жизни
23. Реформирование оплаты труда
24. Улучшение условий труда
25. Совершенствование организации и режима труда
26. Обеспечение правовой защищенности и гарантии занятости
27. Обеспечение карьерного и профессионального роста и развития
28. Создание условий для самореализации
29. Социальные гарантии и блага
30. Оценка влияния уровня качества трудовой жизни персонала организации на результаты ее деятельности

3.7 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену (для оценки умений)

Задача 1. Определите величину сокращения продолжительности жизни и величину риска гибели сотрудника вычислительного центра, 48 лет. Работает с 23 лет. Курит с 17 лет по 25 сигарет в день. Живет далеко от ВЦ, добирается к месту работы на общественном транспорте за 50 мин.

Условия на рабочем месте: Температура воздуха на РМ в теплый период года, С 0 – 20. Освещенность РМ на уровне санитарных норм: размер объекта, мм - < 0,3; разряд зрительной работы – 2. Превышение допустимого уровня звука, дБа – 5. РМ стационарное, поза свободная. Работа в две смены. Продолжительность непрерывной работы в течение суток, ч – 6. Длительность сосредоточенного наблюдения, % от продолжительности рабочей смены – 60. Обоснованный режим труда и отдыха с применением функциональной музыки и гимнастики.

Нервно-эмоциональная нагрузка возникает в результате сложных действий по заданному плану и общения с людьми.

2. Цель работы: определить величину сокращения продолжительности жизни (сут) и величину риска гибели мастера, работающего и живущего в определенных условиях.

Задача 2. Инженера-программиста вызвал к себе начальник отдела и сказал, что предстоит сложная работа – придется посидеть недельку другую сверхурочно. «Пожалуйста, я готов, – сказал инженер, – дело есть дело». Работу принес старший технолог. Он сказал, что надо рассчитать управляющую программу на станок для изготовления сложной детали. Когда рабочий день приблизился к концу, инженер-программист достал чертеж, чтобы приступить к работе. В это время к нему подошел непосредственный начальник и поинтересоваться, что за работа. Услышав объяснение, он официально потребовал: «Категорически запрещаю выполнять эту работу... Задание самого начальника отдела? Пусть дает его через меня». Через некоторое время старший технолог поинтересовался, как идут дела. Узнав, что все осталось на месте, он резко повысил голос на инженера-программиста: «Для тебя распоряжение начальника отдела ничего не значит? Все отложи, будешь считать в рабочее время!»

Задание

1. Внимательно вчитайтесь в проблемную ситуацию и ответьте на вопросы: Каков характер задания поступил к программисту? Почему задание было отменено непосредственным начальником? Как должен был поступить инженер-программист?

2. В чем заключается причина конфликта?

3. Как выйти из данного конфликта?

4. Возможно ли применение системы менеджмента качества в данной ситуации?

3.8 Тестирование по дисциплине

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

**Структура тестовых материалов по дисциплине
«Управление качеством трудовой жизни»**

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур	Тема 1.1 Качество среды жизнедеятельности населения	Формирование качества рабочей силы	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Качество и уровень жизни населения	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Стоимость жизни и потребительский бюджет	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 1.2. Методика измерения качества трудовой жизни	Показатели качественных характеристик рабочей силы	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Методики оценки качественных характеристик рабочей силы	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Методы оценки социального неравенства и жизненных шансов	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 1.3. Применение системы менеджмента качества	Требования к качеству	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Критерии оценки качества	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Методы оценки качества	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Концепция	Знание	4 – ОТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-7.2.3 Формирует корпоративную систему оплаты труда, материального стимулирования и мотивации работников	Тема 2.1. Система управления качеством трудовой жизни в ОАО «РЖД»			4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Элементы бизнес- процессов	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Анализ текущего состояния СМК в ОАО «РЖД»	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 2.2. Трудовой коллектив как социальный механизм	Нормативное регулирование	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Социальное партнерство в современных условиях	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Стратегические направления развития трудовых отношений на ж.д. транспорте	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 2.3. Условия труда в ОАО «РЖД»	Планирование и оценка инновационных процессов в компании	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Анализ состояния развития систем менеджмента	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Перспективы развития систем менеджмента	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
Итого				400 200 – ОТЗ 200 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

ИТОГОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО И ЗАКРЫТОГО ТИПОВ И КЛЮЧИ ОТВЕТОВ К ОЦЕНИВАНИЮ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
1.	Виды карьеры в современной организации: ступенчатая, , горизонтальная, центростремительная	вертикальная	ПК-7.2, ПК-7.2.3
2.	Для оплаты труда специалистов подходит оплата	повременная	ПК-7.2, ПК-7.2.3
3.	Условия труда – это: 1) совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника 2) условия, созданные работодателем для исполнения работником своих должностных обязанностей; в) производственная среда, в которой работает работник 3) уровень освещенности, влажности, температуры на рабочем месте	1	ПК-7.2, ПК-7.2.3
4.	Тип карьеры, характерный для японского менеджмента	внутренняя ротация	ПК-7.2, ПК-7.2.3
5.	Ранжирование при методе стандартных оценок осуществляется: 1) по значимости целей 2) по качественным параметрам работников 3) по значимости факторов	3	ПК-7.2, ПК-7.2.3
6.	К внешним факторам, которые обуславливают динамику трудового коллектива, относятся: 1) организационные изменения 2) изменение качественных характеристик представителей трудового коллектива 3) материальную базу предприятия	1, 3	УК-3, УК-3.1
7.	Как называется условие, влияющее на развитие трудового коллектива: 1) уровень взаимодействия с другими коллективами 2) сходство состава трудового коллектива 3) количество участников трудового коллектива 4) все ответы верны	4	УК-3, УК-3.1
8.	Назначение контрольной карты Шухарта: 1) наблюдение протекания процесса и выявления отклонений от нормального хода событий 2) обеспечение системного подхода к определению фактических причин возникновения проблем 3) выявление проблем, подлежащих первоочередному решению 4) выдвижение гипотезы о наличии или отсутствии корреляционной связи между двумя случайными величинами	1	УК-5, УК-5.1
9.	В задачи составления «карьерной лестницы» входит: 1) информирование работников обо всех вакансиях в организации 2) мотивировать персонал к профессиональному развитию и карьерному росту	2	ПК-7.2, ПК-7.2.3

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
	3) информация о возможностях и условиях служебного продвижения		
10.	Какая функциональная стратегия управления качеством определяет требования по квалификации и уровню мотивации персонала, необходимые для достижения целевых параметров качества: 1) стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» 2) стратегия повышения эффективности пассажирского комплекса на основе предложения нового качества услуг на рынке пассажирских перевозок 3) стратегия эффективного обеспечения потребностей ОАО «РЖД» в материальных ресурсах и технических средствах 4) стратегия оптимизации структуры активов и повышения эффективности их использования	1	ПК-7.2, ПК-7.2.3
11.	Укажите способ расчета среднего возраста персонала: 1) методом средних величин – берется средний возраст всех работающих 2) методом группировок (от 18 до 25 лет – 30%; от 25 до 35 лет – 40%, и т.д.) 3) выделением крайних возрастных параметров (от 18 до 72 лет, например)	1	ПК-7.2, ПК-7.2.3
12.	Профессиональное обучение персонала в современной организации: 1) обязательно, поскольку учебные заведения дают хорошее образование и квалификацию 2) не нужно, поскольку требует больших затрат 3) обязательно, поскольку быстро меняются технические характеристики производства и устаревают знания	3	ПК-7.2, ПК-7.2.3
13.	Перечислите показатели, которые составляют статистику персонала (5 шт)	текучесть кадров, коэффициент профильного соответствия, списочная численность, среднесписочная численность, средний возраст персонала	ПК-7.2, ПК-7.2.3
14.	Уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач – это _____ климат трудового коллектива	социальный	УК-5, УК-5.1
15.	_____ – это хроническое или острое заболевание, причиной которого стало более или менее длительное воздействие на работника вредных производственных факторов	профессиональное заболевание	ПК-7.2, ПК-7.2.3
16.	Средства индивидуальной и коллективной _____ работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных или опасных производственных факторов, а также от загрязнения	защиты	ПК-7.2, ПК-7.2.3
17.	Политика в области качества – это общие цели и обязательства по улучшению результативности в области промышленной безопасности и охраны труда, официально сформулированные высшим _____.	руководством	ПК-7.2, ПК-7.2.3
18.	Причинно-следственная диаграмма относится к простым инструментам _____ качества.	контроля	ПК-7.2, ПК-7.2.3

Инструкция по выполнению тестовых заданий. Критерии оценивания

Оценка выполнения заданий осуществляется системой тестирования в автоматизированном режиме, с применением экспертной оценки (в случае заданий открытого типа).

Оценивание осуществляется с учетом критериев оценивания по каждому типу заданий, приведенных ниже.

Тип задания	Инструкция по выполнению	Критерии оценивания
Задания закрытого типа с выбором одного верного варианта ответа из предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	Считается верным, если правильно определен вариант ответа, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	Считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установления соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	Считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания открытого типа на дополнение	Прочитайте текст и запишите ответ	Считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию (допускается переоценка экспертом в случае наличия в ответе орфографических и грамматических ошибок, опечаток), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Сообщение, доклад	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока сообщения должен сообщить каждому обучающемуся темы для доклада. Обучающийся выбирает тему самостоятельно, по желанию. Темы докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Доклад должен быть выполнен в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению докладов (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» в последней редакции. В назначенный срок обучающийся с применением возможностей презентации предлагает публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. В результате возникших вопросов обучающийся объясняет, отвечает на его вопросы
Групповая дискуссия	Дискуссия проводится по темам дисциплины в соответствии с рабочей программой на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения дискуссии, доводит до обучающихся вопросы для осуждения по теме занятия и дает перечень литературных источников для подготовки. На занятии, в течение которого осуществляется дискуссия, преподаватель может самостоятельно выбрать вопрос для обсуждения с конкретным студентом или группой студентов из предложенного перечня. В ходе дискуссии обучающийся должен показать степень владения темой, знания основных терминов,

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
	умение пользоваться категориальным аппаратом, навыки владения методами и приемами критического мышления.
Тестирование	Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено
Разноуровневые задачи и задания (реконструктивного и репродуктивного уровней)	Выполнение заданий, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Задание выдается в начале занятия, до слушателя доводятся методические указания по его выполнению. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Выполненные задания обсуждаются в устной форме в конце занятия. Возможно выполнение задач в рамках самостоятельной работы в качестве ИДЗ с последующим контролем качества их выполнения. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему.
Экзамен	Проведении промежуточной аттестации в форме экзамена может проводиться в форме тестирования по дисциплине. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Промежуточная аттестация в форме экзамена может также проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания. Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний и два практических задания. Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине. На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы. Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

Образец экзаменационного билета

 20_ - 20_ учебный год	Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Управление качеством трудовой жизни» 4 семестр	Утверждаю: Заведующий кафедрой УП _____/В.О. Колмаков/
1 Компоненты системы управления качеством трудовой жизни персонала 2 Методы и приемы анализа социально-психологических условий труда Задача 1 Численность занятых в составе экономически активного населения - 85 млн. человек; численность безработных - 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. Определите начальный уровень безработицы; численность занятых, количество безработных и уровень безработицы. Задача 2 Экономист I категории со вторым высшим образованием принят на работу с начала месяца на должность юриста на условиях внутреннего совместительства с окладом 10000 руб. Должностной оклад экономиста 18000 руб., непрерывный трудовой стаж в организации - 16 лет. За месяц сотрудник отработал норму рабочего времени 160 ч., а по совместительству 70ч. Коллективным договором предусмотрена выплата сотрудникам, проработавшим более 15 лет в организации, надбавка за непрерывный стаж работы в размере 30% должностного оклада, а также ежемесячная премия в размере 40% должностного оклада. Определить заработную плату работника за месяц.		