

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костровец Лариса Борисовна
Должность: директор
Дата подписания: 17.05.2026 16:10:02
Уникальный программный ключ:
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.01.ДЭ.05.02 Международные стандарты регулирования трудовых отношений
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом
(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом организации и государственной службы
(наименование образовательной программы)

очная форма обучения
(форма обучения)

Год набора – 2026

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Волочко Анна Сергеевна, канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда.

Заведующий кафедрой:

Стадник Алла Мироновна, канд. наук по гос. упр., доцент, заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда

Рабочая программа дисциплины Б1.В.01.ДЭ.05.02 Международные стандарты регулирования трудовых отношений одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда Донецкого филиала РАНХиГС.

протокол № 7 от «04» марта 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания
5. Формы аттестации и типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Дисциплина «Международные стандарты регулирования трудовых отношений» обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)	Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
Р07.003 Специалист по управлению персоналом, утв. Приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 09.03.2022 №109н	ПК-4	Способен анализировать эффективность систем мотивации и стимулирования труда и разрабатывать предложения по их совершенствованию	ПК-4.2	Оценивает результативность системы мотивации и стимулирования труда и предлагает меры по ее совершенствованию	ПК-4.2. 3-1. Знает показатели и критерии оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда; ПК-4.2. 3-2. Знает методы анализа удовлетворенности, вовлеченности и трудового поведения персонала; ПК-4.2. 3-3. Знает подходы к оценке результативности затрат на персонал и стимулирующих выплат; ПК-4.2. 3-4. Знает методы диагностики демотивации, текучести кадров и снижения производительности труда. ПК-4.2. У-1. Умеет анализировать действующую систему мотивации и стимулирования труда в организации; ПК-4.2. У-2. Умеет использовать количественные и качественные методы оценки эффективности мотивационных программ; ПК-4.2. У-3. Умеет интерпретировать результаты опросов, интервью и кадровых показателей для принятия управленческих решений; ПК-4.2. У-4. Умеет разрабатывать рекомендации по совершенствованию системы мотивации и стимулирования труда.

F/01.6 Разработка корпоративной социальной политики	ПК-4	Способен анализировать эффективность систем мотивации и стимулирования труда и разрабатывать предложения по их совершенствованию	ПК-4.3	Оценивает результативность системы мотивации и стимулирования труда и предлагает меры по ее совершенствованию	ПК-4.2. З-1. Знает показатели и критерии оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда; ПК-4.2. З-2. Знает методы анализа удовлетворенности, вовлеченности и трудового поведения персонала; ПК-4.2. З-3. Знает подходы к оценке результативности затрат на персонал и стимулирующих выплат; ПК-4.2. З-4. Знает методы диагностики демотивации, текучести кадров и снижения производительности труда. ПК-4.2. У-1. Умеет анализировать действующую систему мотивации и стимулирования труда в организации; ПК-4.2. У-2. Умеет использовать количественные и качественные методы оценки эффективности мотивационных программ; ПК-4.2. У-3. Умеет интерпретировать результаты опросов, интервью и кадровых показателей для принятия управленческих решений; ПК-4.2. У-4. Умеет разрабатывать рекомендации по совершенствованию системы мотивации и стимулирования труда.
--	------	--	--------	---	--

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины:

4,00 з.е., 72 ак.час

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий : 144 ак. час, из них 75 ак.час на лекции и 75 ак.час на практические занятия. 51 ак. час на самостоятельную работу обучающихся.

«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» реализуется на 6-м семестре 3-го курса после изучения дисциплин:

- Основы менеджмента
- Управление человеческими ресурсами.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий								Самостоятельная работа				
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)								
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат.тэк	Контроль	СРкр	СРэк		СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1.	Теоретико-методологические основы деятельности Международной организации труда в системе регулирования социально-трудовых отношений.	0	2	0	0	2	0	0	0	4	0	0	6	Доклад, Тестирование	
Тема 2.	Международные стандарты труда как инструмент	0	2	0	0	2	0	0	0	4	0	0	6	Тестирование, Контрольное задание	

	правового регулирования трудовых отношений в условиях глобализации.													
Тема 3.	Фундаментальные принципы и права в сфере труда. Декларация МОТ 1998 года.	0	2	0	0	2	0	0	0	4	0	0	6	Тестирование, Контрольное задание
Тема 4.	Регулирование занятости, защиты от безработицы и трудовой миграции на международном уровне.	0	2	0	0	2	0	0	0	4	0	0	6	Тестирование, Контрольное задание
Тема 5.	Международные стандарты оплаты труда, рабочего времени и охраны труда.	0	2	0	0	2	0	0	0	4	0	0	6	Тестирование, Контрольное задание
Тема 6.	Имплементация международных трудовых стандартов в национальное законодательство.	0	0	0	0	2	0	0	0	4	0	0	6	Тестирование, Контрольное задание
Промежуточная аттестация		9	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Итого		72	10	0	0	10	0	0	0	24	0	0	36	

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Теоретико-методологические основы деятельности Международной организации труда в системе регулирования социально-трудовых отношений.

Исторические предпосылки создания Международной организации труда и ее роль в формировании международной системы защиты трудовых прав. Цели, задачи и основные направления деятельности МОТ в сфере регулирования занятости, условий труда, социального партнерства и защиты работников. Организационная структура МОТ, особенности взаимодействия правительств, работодателей и работников в рамках трехстороннего представительства. Значение МОТ в развитии международных норм труда, обеспечении достойного труда, предупреждении дискриминации, принудительного труда и нарушений трудовых прав. Влияние деятельности МОТ на национальное трудовое законодательство и практику управления социально-трудовыми отношениями.

Тема 2. Международные стандарты труда как инструмент правового регулирования трудовых отношений в условиях глобализации.

Понятие, сущность и значение международных стандартов труда в системе регулирования трудовых отношений. Основные виды международных трудовых стандартов: конвенции, рекомендации, декларации и иные нормативные акты Международной организации труда. Классификация международных стандартов труда по направлениям регулирования: занятость, охрана труда, оплата труда, рабочее время, социальная защита, недискриминация, свобода объединения и коллективные переговоры. Механизмы принятия, ратификации и реализации международных трудовых норм. Система контроля за соблюдением международных стандартов труда, роль государств, работодателей, профсоюзов и международных институтов. Значение международных стандартов труда для развития национального законодательства, кадровой политики организаций и обеспечения баланса интересов участников трудовых отношений.

Тема 3. Фундаментальные принципы и права в сфере труда. Декларация МОТ 1998 года.

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда

1998 года: значение и содержание. Свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров. Упразднение всех форм принудительного и обязательного труда. Запрещение детского труда. Недопущение дискриминации в области труда и занятий. Механизм реализации Декларации и последующие дополнения. Влияние фундаментальных принципов на национальное трудовое законодательство.

Тема 4. Регулирование занятости, защиты от безработицы и трудовой миграции на международном уровне.

Международные стандарты в области политики занятости: Конвенция № 122 и Рекомендация № 122. Защита от безработицы: Конвенция № 168 о содействии занятости и защите от безработицы. Регулирование деятельности частных агентств занятости: Конвенция № 181. Международные стандарты в области трудовой миграции: Конвенция № 97 и Конвенция № 143. Защита прав трудящихся-мигрантов. Деятельность МОТ и ООН в сфере регулирования миграционных процессов.

Тема 5. Международные стандарты оплаты труда, рабочего времени и охраны труда.

Международные стандарты в области заработной платы: Конвенция № 95 об охране заработной платы, Конвенция № 131 о минимальной заработной плате. Регулирование рабочего времени: Конвенция № 1 о рабочем времени в промышленности, Конвенция № 47 о сорокачасовой рабочей неделе. Международные стандарты в области охраны труда: Конвенция № 155 о безопасности и гигиене труда, Конвенция № 187 об основах, содействующих безопасности и гигиене труда. Оплачиваемые отпуска и иные периоды отдыха в международных трудовых стандартах.

Тема 6. Имплементация международных трудовых стандартов в национальное законодательство.

Понятие и способы имплементации международных трудовых норм в национальное право. Прямое действие и инкорпорация международных стандартов. Адаптация национального законодательства к требованиям международных трудовых стандартов. Роль судебной практики в применении международных трудовых норм. Влияние международных стандартов на трудовое законодательство Российской Федерации. Проблемы и перспективы имплементации стандартов МОТ в правовую систему России.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.01.ДЭ.05.02 Международные стандарты регулирования трудовых отношений входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляют фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)

Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БАВ или 135). 	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ 	<p>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
90-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
80-89			B	P/ Passed
75-79	Хорошо		C	P/ Passed
70-74			D	P/ Passed
60-69	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-59	Неудовлетворительно		Не зачтено	F

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
100 баллов	100 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.01.ДЭ.05.02 Международные стандарты регулирования трудовых отношений используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

доклад, опрос, тестирование, контрольное задание.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Тема 1. Международная организация труда (МОТ): история, структура, цели и задачи.

Тестовые задания:

Международная организация труда (МОТ) — это:

а) коммерческая организация работодателей

б) специализированное учреждение ООН в сфере труда

в) международный профсоюзный центр
г) судебный орган по трудовым спорам
Соотнесите стороны трехсторонней структуры МОТ и их представителей:

Правительства

Работодатели

Работники

а) национальные объединения профсоюзов

б) министерства труда и социальной политики

в) ассоциации предпринимателей

К основным органам МОТ относятся:

а) Международная конференция труда

б) Административный совет

в) Всемирная торговая организация

г) Международное бюро труда

Установите последовательность процедуры принятия конвенции МОТ:

а) обсуждение на Международной конференции труда

б) подготовка доклада Международным бюро труда

в) принятие окончательного текста конвенции

г) направление конвенции государствам-членам для ратификации

Основная цель деятельности МОТ:

а) получение прибыли от трудовой миграции

б) обеспечение социальной справедливости и достойных условий труда

в) контроль миграционных потоков

г) регулирование международной торговли

Контрольные задания

Задание 1. Организация (150 сотрудников) проводит анализ соответствия внутренних трудовых регламентов стандартам МОТ. До внедрения международных подходов: производительность — 75 ед./чел., текучесть — 18%. После гармонизации политики со стандартами МОТ: производительность — 92 ед./чел., текучесть — 10%. Средняя прибыль с единицы продукции — 120 руб., стоимость замещения одного сотрудника — 80 тыс. руб. Определите:

прирост прибыли за счет роста производительности;

экономии от снижения текучести;

общий экономический эффект;

коэффициент эффективности гармонизации со стандартами МОТ.

Задание 2. В филиале международной компании (80 чел.) внедрена программа корпоративной социальной ответственности на основе стандартов МОТ. Уровень удовлетворенности трудом вырос с 62% до 81%. Производительность увеличилась на 12%, фонд оплаты труда — 4,8 млн руб./мес. Предполагается, что рост удовлетворенности на каждые 10% повышает производительность на 5%. Оцените:

ожидаемый и фактический прирост производительности;

отклонение;

возможные причины расхождения.

Задание 3. Компания рассматривает два варианта политики: А — соблюдение минимальных национальных требований (затраты 1 млн руб., рост производительности 8%); Б — внедрение расширенных международных стандартов труда МОТ (затраты 1,7 млн руб., рост производительности 15%, снижение текучести с 20% до 12%). Численность — 100 чел., прибыль с работника — 50 тыс. руб./мес., стоимость замещения — 60 тыс. руб. Определите, какой вариант экономически целесообразнее.

Тема 2. Международные стандарты труда: понятие, виды, классификация и механизмы контроля.

Тестовые задания:

К источникам международных трудовых стандартов относится:

- а) национальный трудовой кодекс
- б) конвенция МОТ
- в) коллективный договор предприятия
- г) правила внутреннего распорядка

Соотнесите вид международной нормы и ее характеристику:

Конвенция

Рекомендация

Протокол

- а) частичный пересмотр или дополнение конвенции
- б) обязательный для ратифицировавших государств документ
- в) ориентир для национальной политики, не подлежащий ратификации

К механизмам контроля МОТ относятся:

- а) регулярный надзор (доклады правительств)
- б) процедура жалоб и рекламаций
- в) уголовное преследование работодателей
- г) рассмотрение споров в Международном суде ООН

Этапы регулярного надзора МОТ:

- а) представление доклада государством-членом
- б) рассмотрение доклада Комитетом экспертов
- в) обсуждение на Международной конференции труда
- г) наложение штрафных санкций на государство

Конвенция МОТ становится обязательной для государства после:

- а) принятия на конференции
- б) ратификации на национальном уровне
- в) публикации на сайте МОТ
- г) включения в национальный кодекс

Контрольные задания:

Задание 1. Государство ратифицировало конвенцию, параметры имплементации которой: ожидаемый эффект (Е) = 0,7; инструментальность (I)

= 0,8; валентность для экономики (V) = 0,9. Для альтернативной конвенции: E = 0,85; I = 0,6; V = 0,95. Определите:

уровень эффективности имплементации по модели ожиданий для обеих конвенций;

какая конвенция приоритетнее для ратификации;

на сколько процентов.

Задание 2. В двух странах: А — минимальная зарплата 80% от медианной, охват инспекцией 100 ед.; Б — минимальная зарплата 75% от медианной, охват 80 ед. Определите:

коэффициенты соответствия Конвенции № 131;

наличие разрыва в имплементации;

предложите меры для страны Б по улучшению.

Задание 3. Распределение приоритетов ратификации по категориям стандартов МОТ: занятость — 20%, безопасность — 30%, оплата — 25%, соцзащита — 15%, трудовые права — 10%. Бюджет на имплементацию — 1 млн руб. Разработайте распределение бюджета по направлениям и обоснуйте эффективность.

Тема 3. Фундаментальные принципы и права в сфере труда. Декларация МОТ 1998 года.

Тестовые задания:

Декларация МОТ 1998 года — это:

- а) обязательный международный договор
- б) акт, закрепляющий основополагающие принципы и права в сфере труда
- в) рекомендация по оплате труда
- г) соглашение о миграции

Соотнесите фундаментальный принцип и его содержание:

Свобода объединения

Запрет принудительного труда

Запрет детского труда

Недопущение дискриминации

- а) искоренение наихудших форм эксплуатации несовершеннолетних
- б) равные возможности и обращение в труде
- в) право на коллективные переговоры
- г) отмена всех форм подневольного труда

К фундаментальным конвенциям МОТ относятся:

- а) Конвенция № 87 о свободе ассоциации
- б) Конвенция № 98 о праве на коллективные переговоры
- в) Конвенция № 100 о равном вознаграждении
- г) Конвенция № 102 о минимальных нормах социального обеспечения

Этапы реализации Декларации МОТ:

- а) ежегодный обзор странами-членами
- б) подготовка доклада Генерального директора

- в) обсуждение на Конференции
 г) наложение экономических санкций
- Главная цель фундаментальных принципов:
- а) увеличение прибыли корпораций
 б) обеспечение социальной справедливости в глобальной экономике
 в) сокращение числа государств-членов МОН
 г) контроль над профсоюзами

Контрольные задания:

Задание 1. Фонд на имплементацию фундаментальных принципов — 2,4 млн руб. Оценивается 20 стран по уровню соответствия, коэффициенты варьируются от 0,8 до 1,6 (средний — 1,2). Определите:

стоимость одного коэффициентного балла;

финансирование для стран с коэффициентами 0,9; 1,2; 1,5;

коэффициент дифференциации.

Задание 2. После имплементации принципов Декларации: ВВП страны вырос с 12 до 15 млрд долл., затраты на соцзащиту — с 8 до 9,5 млрд долл.

Определите:

социальный эффект до и после;

прирост социального эффекта;

рентабельность имплементации.

Задание 3. Сравняются две стратегии: А — только запрет детского труда (рост индекса человеческого развития на 8%); Б — полный пакет фундаментальных принципов (рост 14%, но рост затрат на администрирование 300 тыс. долл.). Базовый ВВП — 5 млрд долл. Определите, какая стратегия дает больший чистый эффект.

Тема 4. Регулирование занятости, защиты от безработицы и трудовой миграции на международном уровне.

Тестовые задания:

Международное регулирование занятости включает:

а) рекомендации по профориентации

б) конвенции о политике занятости

в) соглашения о торговле

г) стандарты бухгалтерской отчетности

Соотнесите конвенцию и предмет регулирования:

Конвенция № 122

Конвенция № 168

Конвенция № 97

а) защита трудящихся-мигрантов

б) политика занятости

в) содействие занятости и защита от безработицы

К элементам регулирования трудовой миграции относятся:

а) равенство обращения с местными работниками

- б) воссоединение семей мигрантов
 в) обязательное лишение гражданства
 г) запрет на социальное обеспечение мигрантов
- Порядок найма трудящегося-мигранта:
- а) получение разрешения на работу
 б) заключение трудового контракта
 в) оформление социальных гарантий
 г) депортация после окончания контракта
- Защита от безработицы направлена на:
- а) сокращение пособий
 б) обеспечение социальных гарантий при потере работы
 в) контроль за уволенными
 г) увеличение штата служб занятости

Контрольные задания:

Задание 1. Система страхования от безработицы: расценка пособия — 450 руб./день, план — 120 дней, фактическая продолжительность — 150 дней. Доплата: 20% к базовому пособию за своевременную регистрацию + 2% за каждый % сокращения срока поиска работы. Определите общий размер выплаты безработному.

Задание 2. Базовая зарплата мигранта — 70 тыс. руб. Уровень интеграции: низкий — 85%, средний — 100%, высокий — 120% от базовых прав. Дополнительные гарантии: до среднего уровня — 25% зарплаты, свыше — дополнительно 1,5% за каждый % превышения. Рассчитайте доход мигранта при каждом уровне интеграции.

Задание 3. Фонд содействия занятости — 10 млн руб. После реформы: активные меры — 60%, пассивные — 40%. Рост занятости — 18%, рост затрат — 10%. Оцените:

изменение удельных затрат на одного трудоустроенного;
 экономическую целесообразность реформы.

Тема 5. Международные стандарты оплаты труда, рабочего времени и охраны труда.

Тестовые задания:

- Международные стандарты оплаты труда — это:
- а) размер зарплаты в конкретной стране
 б) конвенции МОТ о минимальной зарплате и охране заработной платы
 в) биржевые котировки
 г) банковские ставки

Соотнесите конвенцию и ее предмет:

Конвенция № 95

Конвенция № 131

- | | | |
|----------------|------------|-------|
| Конвенция | № | 155 |
| а) минимальная | заработная | плата |

- б) охрана заработной платы
- в) безопасность и гигиена труда
- К международным стандартам рабочего времени относятся:
- а) Конвенция № 1 о рабочем времени
- б) Конвенция № 47 о 40-часовой неделе
- в) Конвенция № 158 о прекращении трудовых отношений
- г) Конвенция № 132 об оплачиваемых отпусках
- Элементы системы охраны труда по Конвенции № 155:
- а) национальная политика по безопасности
- б) оценка профессиональных рисков
- в) информирование и обучение работников
- г) увольнение за нарушения без расследования
- Безопасность труда на международном уровне направлена на:
- а) снижение издержек бизнеса
- б) сохранение жизни и здоровья работников
- в) увеличение продолжительности рабочего дня
- г) сокращение отпусков

Контрольные задания:

Задание 1. Индекс достойного труда рассчитывается как средневзвешенный показатель: справедливая оплата — 0,4; безопасность — 0,3; время отдыха — 0,3. До внедрения стандартов: 70%, 65%, 60%; после: 82%, 78%, 75%. Определите общий индекс до и после, а также прирост.

Задание 2. В компании 200 сотрудников. После внедрения международных стандартов безопасности: травматизм снизился с 22 до 14 случаев в год, производительность выросла на 9%. Прибыль на сотрудника — 40 тыс. руб./мес., стоимость одного инцидента — 70 тыс. руб. Оцените общий экономический эффект.

Задание 3. Страна инвестирует 500 тыс. долл. в повышение минимальной зарплаты. Ожидаемый рост потребления — 15%, что дает рост ВВП на 7%. Фактический рост — 10% потребления и 4% ВВП. Определите отклонение и проанализируйте причины.

Тема 6. Имплементация международных трудовых стандартов в национальное законодательство.

Тестовые задания:

- Имплементация международных норм — это:
- а) отказ от международных договоров
- б) включение международных стандартов в национальное право
- в) разработка бизнес-плана
- г) структура компании

Соотнесите способ имплементации и его характеристику:

Инкорпорация

Трансформация

- а) прямое включение текста нормы
б) изменение национального законодательства для достижения целей нормы
- Методы оценки эффективности имплементации:
а) мониторинг законодательства
б) анализ судебной практики
в) интервью с работодателями
г) учет погодных условий
- Этапы имплементации конвенции МОТ:
а) ратификация
б) приведение национального законодательства в соответствие
в) мониторинг применения
г) выход из МОТ
- Имплементация направлена на:
а) изоляцию национального рынка труда
б) гармонизацию национального права с международными стандартами
в) ужесточение условий труда
г) сокращение прав работников

Контрольные задания

Задание 1. Внедрение стандартов МОТ в национальное право: затраты на реформу — 1 млн долл. ВВП: 20 → 25 млрд долл., социальные расходы: 14 → 17 млрд долл. Определите:

чистый социальный эффект до и после;

чистый эффект от имплементации;

ROI реформы.

Задание 2. Производительность труда выросла на 22%, безработица сократилась на 8%. Фонд оплаты труда остался прежним (12 млрд руб.).

Определите:

изменение производительности на одного занятого;

изменение удельных затрат на труд.

Задание 3. Сравняются два периода: Период 1 — ВВП 6 млрд, затраты на имплементацию 800 млн; Период 2 — ВВП 7,8 млрд, затраты 1,4 млрд.

Определите:

эффективность затрат;

предельную отдачу;

целесообразность увеличения инвестиций в имплементацию.

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать обучающийся	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
--------------------------------	---	------------------------------------	---

КТ 1	100	0,1	10
КТ 2	100	0,2	20
КТ 3	100	0,3	30
Итого:	х	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ х Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ – 1.

Тема 1.

Доклад: Подготовка докладов «Международные стандарты регулирования трудовых отношений: эволюция, механизмы и практика применения». Пять групповых докладов с обсуждением вклада ведущих ученых и практиков в развитие теории и практики мотивации персонала.

Тематика докладов:

1. Международная организация труда (МОТ): история создания, структура и роль в формировании глобальной трудовой политики.
2. Фундаментальные конвенции МОТ и их влияние на национальное законодательство (Конвенции № 87, 98, 29, 105, 138, 182, 100, 111).
3. Защита трудовых прав работников на международном уровне: механизмы контроля и разрешения споров.
4. Практика применения международных трудовых стандартов в современных транснациональных корпорациях.
5. Роль международных профсоюзных объединений и организаций работодателей в развитии трудовых стандартов.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых дает сам преподаватель; анализ изученного материала, выделение наиболее значимых

для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

КТ – 2.

Тема 2.

Опрос:

Вопросы для опроса:

№ п.п.	Содержание вопроса
1.	Перечислите основные задачи Международной организации труда (МОТ).

2.	Какие виды международных трудовых стандартов существуют?
3.	Что такое конвенция МОТ?
4.	Назовите фундаментальные принципы и права в сфере труда согласно Декларации МОТ 1998 года.
5.	Что такое международный трудовой стандарт?
6.	Какие факторы влияют на имплементацию международных трудовых норм в национальное законодательство?
7.	Что такое система контроля МОТ за соблюдением трудовых стандартов?
8.	Перечислите современные механизмы защиты трудовых прав на международном уровне.
9.	Что понимается под трехсторонним представительством в МОТ?
10.	Что такое ратификация международной конвенции?

Критерии оценивания опроса:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
65-84	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
55-64	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0-54	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

КТ – 3.

Тема 1-6.

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать несколько правильных ответов. Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Международные трудовые стандарты включают:

- а) конвенции и рекомендации МОТ;
- б) систему внешнего контроля за соблюдением трудовых прав;
- в) исключительно национальные кодексы законов о труде;
- г) совокупность норм, регулирующих трудовые отношения на международном уровне;
- д) случайные решения государственных органов.

Тест 2. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать несколько правильных ответов. Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

Конвенция МОТ определяется как:

- а) международный договор, обязательный для ратифицировавших государств;
- б) процесс формирования внутренней политики государства;
- в) совокупность обязательных и рекомендательных норм в сфере труда;
- г) исключительно система административных предписаний.

Тест 3. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать несколько правильных ответов. Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

К фундаментальным конвенциям МОТ относятся:

- а) Конвенция № 87 о свободе ассоциации;
- б) Конвенция № 102 о минимальных нормах социального обеспечения;
- в) Конвенция № 29 о принудительном труде;
- г) Конвенция № 155 о безопасности и гигиене труда;
- д) Конвенция № 100 о равном вознаграждении.

К контрольным механизмам МОТ относятся:

- а) регулярный надзор (доклады правительств);
- б) процедура жалоб и рекламаций;
- в) система штрафных санкций;
- г) пересмотр национальных конституций;
- д) Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций.

Тест 4. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать несколько правильных ответов. Записать только буквы выбранных вариантов ответа.

К способам имплементации международных трудовых стандартов относятся:

- а) инкорпорация норм в национальное законодательство;
- б) трансформация законодательства для достижения целей норм;
- в) признание иных правовых систем;
- г) коллективные переговоры на уровне предприятия;
- д) судебное применение международных норм.

К фундаментальным принципам Декларации МОТ 1998 года относятся:

- а) свобода объединения и право на коллективные переговоры;
- б) корпоративная социальная ответственность;
- в) запрет принудительного труда;
- г) недопущение дискриминации в области труда;
- д) действенное запрещение детского труда.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
85-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
65-84	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
55-64	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-54	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

КТ – 4.

Тема 2-6.

Контрольные задания:

Задание 1.

Государство внедряет минимальную заработную плату в соответствии с Конвенцией МОТ № 131. Постоянная часть фонда бюджетных расходов на инспекцию труда составляет 200 тыс. долл., переменная часть — 60 долл. на одно проверенное предприятие. Нормативная «стоимость результата» (выявленное нарушение) — 100 долл. Фактический объем проверок — 8 тыс. Рассчитайте пороговый уровень инспекционной результативности (точку безубыточности контроля), запас устойчивости инспекционной системы, коэффициент контрольного рычага. Сделайте выводы об уровне риска неэффективности инспекции труда при снижении охвата проверками.

Задание 2.

Государство использует систему отсроченной ратификации конвенций: средний срок приведения национального законодательства в соответствие составляет 3500 дней, дополнительные процедуры согласования — 500 дней. Среднегодовое количество ратифицируемых конвенций — 10, период между подписанием и вступлением в силу — 40 месяцев, средний период задержки имплементации — 2 месяца. Требуется определить допустимый объем «задолженности по имплементации» (накопленных обязательств перед МОТ) и оценить ее влияние на соблюдение трудовых прав.

Задание 3.

В государстве уровень соответствия трудового законодательства стандартам МОТ в базисном году составил 8,7%, а в отчетном — 9,3%, коэффициент правоприменения — 1,3 и 1,2 соответственно, коэффициент влияния международных норм на национальное право — 2,1 и 2,2. Рассчитайте интегральный показатель эффективности имплементации международных стандартов и результативность системы контроля; определите их динамику. Сделайте выводы об изменении эффективности управления имплементацией трудовых стандартов.

Задание 4.

Предприятия А, Б и С закончили год со следующими финансовыми результатами:

Таблица.

Финансовые результаты	А	Б	С
Уровень ратификации конвенций МОТ	68,5%	74,2%	61,3%
Средний уровень затрат на имплементацию	10,7%	12,9%	8,4%
Фонд национальной инспекции труда	18,5 млн руб.	25,3 млн руб.	11,7 млн руб.
Переменная часть (судебные издержки по трудовым спорам)	4,6 млн руб.	7,1 млн руб.	2,8 млн руб.

Уровень «потерь от несоответствия стандартам» (снижение эффективности из-за нарушений трудовых прав) составляет 14%. Определите, какое государство эффективнее использует систему имплементации международных трудовых стандартов. Обоснуйте ответ с точки зрения соотношения затрат на имплементацию и полученных результатов.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
65-84	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.

55-64	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-54	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в письменной форме. Обучающийся получает экзаменационный билет с вариантами задач. Обучающийся получает чистые маркированные листы бумаги для записей решения задач, затем приступает к решению. Необходимо дать ответ в письменном виде, подробно изложив ход решения, при необходимости завершить решение выводами.

6.2. Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Тема 1. Международная организация труда (МОТ): история, структура, цели и задачи.

Задания открытого типа

1.1. Вопросы открытого типа

Сравнительный анализ конвенций и рекомендаций МОТ: юридическая сила и методологические различия.

Роль МОТ в развитии современных моделей регулирования трудовых отношений.

Задание 1. Государство ратифицировало конвенции МОТ с весами: фундаментальные — 0,5; управленческие — 0,3; технические — 0,2. Уровень имплементации: 80%, 70%, 90% соответственно. Рассчитайте интегральный индекс имплементации международных стандартов и интерпретируйте его.

Задание 2. Предложена модель оценки соответствия: $V = 0,2Z + 5000 \times (K - 0,7)$, где Z — базовый индекс соответствия (60 000), $K = 0,85$. Рассчитать показатель соответствия национального законодательства стандартам МОТ.

1.2. Комбинированные задания

Задание 1. Назовите, какая организация объясняет влияние трехстороннего представительства на трудовые стандарты:

- а) Всемирная торговая организация
- б) Международная организация труда

Правильный ответ: _____

Аргументы, обосновывающие выбор ответа: _____

Задание 2. Укажите, что лежит в основе Декларации МОТ 1998 года:

- а) фундаментальные принципы и права в сфере труда
- б) экономические потребности государств

Правильный ответ: _____

Аргументы, обосновывающие выбор ответа: _____

1.3. Закрытые задания

МОТ в парадигме международного трудового права включает:

- а) трехстороннее представительство;
- б) исключительно интересы работодателей;
- в) механизмы контроля;
- г) только рекомендации.

Тема 2. Международные стандарты труда: понятие, виды, классификация и механизмы контроля.

Вопросы

Принципы построения гибких систем контроля за соблюдением международных трудовых стандартов.

Теория имплементации международных норм в национальное право.

Задание 1. Государство внедряет трехуровневую систему контроля: Уровень 1 — 40 тыс., Уровень 2 — 60 тыс., Уровень 3 — 90 тыс. Коэффициенты

эффективности: 0,1; 0,2; 0,3. Рассчитать бюджет контрольной системы при 10, 8 и 5 инспекциях на каждом уровне.

Задание 2. Оценить эластичность имплементации: Δ соответствие = +20%, Δ затраты = +10%.

Комбинированные задания

Задание 1. Определите, какой элемент лежит в основе системы контроля МОТ:

Варианты ответов:

- а) регулярные доклады правительств и процедуры жалоб
- б) уровень заработной платы инспекторов
- в) условия труда в государственных органах

Правильный ответ: _____

Аргументы, обосновывающие выбор ответа: _____

Задание 2. Укажите, что является ключевым элементом конвенции МОТ:

Варианты ответов:

- а) обязательная юридическая сила после ратификации
- б) потребности работодателей
- в) уровень компетенций профсоюзов

Правильный ответ: _____

Аргументы, обосновывающие выбор ответа: _____

Закрытые задания

Механизм «жалоба-рекламация» в МОТ отражает:

- а) конфликт интересов сторон трудовых отношений;
- б) сотрудничество без разногласий;
- в) контроль затрат на инспекцию.

Тема 3. Фундаментальные принципы и права в сфере труда. Декларация МОТ 1998 года.

Задание 1. Вероятности: Высокая имплементация — 0,6 (эффект 120%). Низкая — 0,4 (эффект 70%). Рассчитайте ожидаемый результат внедрения фундаментальных принципов.

Задание 2. Определите, какой механизм наиболее эффективен для продвижения фундаментальных принципов:

Варианты ответов:

- а) авторитарное принуждение
- б) демократический социальный диалог
- в) либеральное невмешательство

Правильный ответ: _____

Аргументы, обосновывающие выбор ответа: _____

Тесты

Нарушения трудовых прав усиливаются при:

- а) неопределенности национального законодательства;
- б) прозрачности системы контроля;
- в) справедливости судебной системы.

Тема 4. Регулирование занятости, защиты от безработицы и трудовой миграции на международном уровне.

Задание 1. Определите, что является основой Конвенции МОТ № 122 о политике занятости:

Варианты ответов:

- а) субъективная оценка состояния рынка труда
- б) активная политика содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости
- в) стаж работы безработных

Правильный ответ: _____

Аргументы, обосновывающие выбор ответа: _____

Задание 2. Укажите, какой элемент относится к защите трудящихся-мигрантов:

Варианты ответов:

- а) равенство обращения с местными работниками
- б) корпоративная культура принимающей страны

в) признание заслуг мигрантов на родине

Правильный ответ: _____

Аргументы, обосновывающие выбор ответа: _____

Тесты

Международная миграционная статистика — это:

- а) анализ данных о перемещении трудящихся;
- б) бухгалтерия предприятий;
- в) учет рабочего времени мигрантов.

Тема 5. Международные стандарты оплаты труда, рабочего времени и охраны труда.

Задание 1. Определите, что характеризует эффективную систему минимальной заработной платы:

Варианты ответов:

- а) универсальность для всех отраслей
- б) учет экономических факторов и потребностей работников
- в) ориентация только на прибыль предприятий

Правильный ответ: _____

Аргументы, обосновывающие выбор ответа: _____

Задание 2. Оценить силу связи между ратификацией Конвенции № 155 и снижением травматизма при коэффициенте корреляции 0,85.

Тесты

Эффективность инспекции труда =

- а) результат проверок / затраты на инспекцию
- б) прибыль предприятий
- в) количество принятых конвенций

Тема 6. Имплементация международных трудовых стандартов в национальное законодательство.

Задание 1. Определите, какой показатель отражает результативность имплементации:

Варианты ответов:

- а) количество трудовых споров
- б) уровень соответствия национального законодательства ратифицированным конвенциям
- в) площадь помещений инспекции труда

Правильный ответ: _____

Аргументы, обосновывающие выбор ответа: _____

Задание 2. Укажите, что является целью имплементации международных трудовых стандартов:

Варианты ответов:

- а) увеличение бюджетных затрат
- б) гармонизация национального права с международными нормами и защита трудовых прав
- в) сокращение числа ратифицированных конвенций

Правильный ответ: _____

Аргументы, обосновывающие выбор ответа: _____

Тесты

Имплементация международных трудовых стандартов направлена на:

- а) долгосрочное улучшение условий труда;
- б) краткосрочные политические выгоды;
- в) контроль над профсоюзами.

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы,	100-90

приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	75-89
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	60-74
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	1-59

6.4. Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

7.Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к лекциям.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Каждому обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний

день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или 10 письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в

способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура практического занятия:

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы может практическое занятие состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.
4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.
5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний обучающихся. Примерная продолжительность — до 15 минут. Вторая часть — выступление обучающихся с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов практического занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса. Примерная продолжительность — 20-25 минут. После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа практического занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность – до 15-20 минут. Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на практическом занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность – 15-20 минут. Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Обучающимся должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность — 5 минут.

Работа с литературными источниками.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями,

научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Гусов К. Н. Международное трудовое право : учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. — Москва : Проспект, 2023. — 592 с.

2. Бекашев Д. К. Международно-правовое регулирование труда : учебник / Д. К. Бекашев, В. М. Анисимов. — Москва : Юрайт, 2024. — 283 с. — URL: <https://urait.ru>

3. Лютов Н. Л. Международные трудовые стандарты : учебник / Н. Л. Лютов. — Москва : Проспект, 2024. — 512 с.

4. Шестерякова И. В. Международные трудовые стандарты в системе источников трудового права : учебное пособие / И. В. Шестерякова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 245 с. — URL: <https://znanium.com>

5. Давлетгильдеев Р. Ш. Международно-правовое регулирование труда : учебное пособие / Р. Ш. Давлетгильдеев. — Казань : Изд-во Казанского университета, 2022. — 176 с. — URL: <https://kpfu.ru>

8.2. Дополнительная литература

1. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. — Москва : Дело, 2022. — 728 с.

2. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации : учебно-практическое пособие / С. В. Шекшня. — Москва : Альпина Паблишер, 2022. — 368 с.

3. Литвинюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. А. Литвинюк. — Москва : КноРус, 2023. — 280 с.

4. Базаров Т. Ю. Управление персоналом : учебник / Т. Ю. Базаров. — Москва : Юрайт, 2022. — 381 с.

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация
Федеральная служба государственной статистики. — URL:

<https://rosstat.gov.ru/statistic>

Росструд Федеральная служба по труду и занятости. – URL: <https://rostrud.gov.ru/>

КлассИнформ.РУ Справочник кодов общероссийских классификаторов.
URL:<https://classinform.ru/>

Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

– URL: <http://okpdtr.ru/>

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС). – URL: <http://bizlog.ru/eks/>

Журнал «КСК эксперт». – URL: <https://journal.ksk.expert/>

Журнал «Управление персоналом» ». – URL: <https://www.top-personal.ru/>
«Кадровое дело» Практический журнал по кадровой работе». – URL:

<https://www.kdelo.ru/>

8.4. Интернет-ресурсы

• Электронно-библиотечная система «Юрайт» : <https://urait.ru> – доступ через личный кабинет РАНХиГС (по подписке)

• Электронно-библиотечная система Znanium : <https://znanium.com> – доступ через университетскую сеть

• Электронная библиотека IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/> – доступ по логину/паролю (справка в библиотеке)

• Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru/> – свободный доступ к кодексам и текущему законодательству

• Справочно-правовая система «Гарант» : <http://www.garant.ru/> – свободный доступ к основным актам

• Официальный интернет-портал правовой информации : <http://pravo.gov.ru/> – бесплатно, официальные публикации законов

• Российская государственная библиотека (РГБ) : <https://www.rsl.ru/> – доступ к каталогам и электронным диссертациям

• КиберЛенинка (научные статьи по HR и психологии труда) : <https://cyberleninka.ru/> – свободный доступ

• Профессиональный портал «HR-Лига» : <https://www.hrliga.com/> – методические материалы и обзоры по подбору персонала

• Портал «Работа в России» (аналитика рынка труда) : <https://trudvsem.ru/> – государственная информационная система

• Онлайн-библиотека по социологии и психологии труда (соционет) : <http://www.socionet.ru/> – открытый доступ

8.5. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы **Требования к аудиториям**

- **Лекционные занятия:** учебная аудитория для проведения лекций (вместимость не менее количества обучающихся в группе) с возможностью демонстрации презентаций и нормативных документов.

- **Семинарские (практические) занятия:** аудитория для практических занятий, оборудованная рабочими местами для обучающихся и преподавателя, с возможностью групповой работы (в том числе в малых группах).

- **Помещения для самостоятельной работы:** читальный зал или специализированная аудитория с доступом к сети Интернет и лицензионным электронно-библиотечным системам (ЭБС) для самостоятельной подготовки, выполнения расчётных заданий, написания докладов и рефератов.

Требования к оборудованию

- **Доска** (меловая или маркерная) – для схем, таблиц, разбора кейсов.

- **Мультимедийный проектор** – для демонстрации презентаций, видеоматериалов (например, ассессмент-центр, примеры интервью), нормативных документов.

- **Персональный компьютер (стационарный) или ноутбук** для преподавателя (или стационарный компьютер в аудитории) с характеристиками: операционная система не ниже Windows 7 (или аналогичная по функциям, например, macOS, Linux с графической оболочкой).

- При необходимости – **ноутбук или планшет** для студентов при выполнении групповых заданий (может быть предусмотрен мобильный класс).

Требования к программному обеспечению

- **Пакет Microsoft Office** (или его бесплатный аналог, например, LibreOffice) для подготовки документов, презентаций, таблиц (в том числе для построения матриц сравнения кандидатов, чек-листов, анализа воронки подбора).

- При наличии лицензий – специализированное ПО для HR-аналитики (необязательно, но рекомендуется для демонстрации):

- *Профильное ПО* (например: «1С:Зарплата и управление персоналом», «БОСС-Кадровик», ATS-системы в ознакомительном режиме).

- Антивирусное программное обеспечение (например, Kaspersky, Dr.Web – по наличию).

Информационные справочные системы (доступ через сеть Интернет)

- **Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»** – для доступа к ТК РФ, ФЗ-152, ФЗ-125, постановлениям Госкомстата, судебной практике по трудовым спорам.

Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – бесплатный доступ к основным актам; полные версии – по подписке образовательной организации.

- **Справочно-правовая система «Гарант»** – альтернативный источник правовой информации.
Режим доступа: <http://www.garant.ru>
- **Официальный интернет-портал правовой информации** (правовой портал) – официальное опубликование законов.
Режим доступа: <http://pravo.gov.ru>
- **Профессиональные стандарты (официальный реестр Минтруда России)** – для изучения требований к должностям.
Режим доступа: <https://profstandart.rosmintrud.ru>
- **Электронно-библиотечные системы (ЭБС)** – Юрайт, Znanium, IPRbooks (доступ через университетскую сеть или по логину/паролю).
- **Поисковые системы общего назначения (Yandex, Google)** – для отработки навыков X-Ray-поиска и Boolean-запросов (в рамках тем 1.5 и 2.1).

Доступ к сети Интернет

Для всех помещений, используемых при проведении лекционных, семинарских занятий и для самостоятельной работы, обеспечивается возможность подключения к информационно-телекоммуникационной сети Интернет (по проводной или беспроводной технологии, скорость – не менее 1 Мбит/с на одно рабочее место).