

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:03:11
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

**для текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации обучающихся**

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.ДВ.05.01 Социальная политика в сфере труда
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом организации и государственной службы
(наименование образовательной программы)

Бакалавр
(квалификация)

Заочная форма обучения
(форма обучения)

Год набора - 2022

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине «Социальная политика в сфере труда»

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины
(сведения соответствуют разделу РПУД)

Образовательная программа	Бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 «Управление персоналом»
Количество разделов учебной дисциплины	4
Часть образовательной программы	Вариативной части образовательной программы Б1.В.ДВ.05.01
Формы текущего контроля	устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, деловая игра, коллоквиум, доклад (сообщение), расчётное задание, кейс-задача, контроль знаний по разделу
<i>Показатели</i>	Заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	4
Семестр	7
Общая трудоемкость (академ. часов)	144
Аудиторная контактная работа:	58
Лекционные занятия	28
Семинарские занятия	28
Самостоятельная работа	59
Контроль	27
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов			
Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
УК-9.1	Обладает представлениями о принципах недискриминационного взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья	Знать:	
		принципы недискриминационного взаимодействия при коммуникациях	УК-9.1 З-1
		принципы недискриминационного взаимодействия при коммуникациях в различных сферах жизнедеятельности	УК-9.1 З-2
		принципы недискриминационного взаимодействия при коммуникациях в различных сферах жизнедеятельности с учётом особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья	УК-9.1 З-3
		Уметь:	
		выполнять сравнительный анализ существующих принципов недискриминационного взаимодействия при коммуникациях	УК-9.1 У-1
		использовать принципы недискриминационного взаимодействия при коммуникациях в различных сферах жизнедеятельности	УК-9.1 У-2
		использовать принципы недискриминационного взаимодействия при коммуникациях в различных сферах жизнедеятельности с учётом особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья	УК-9.1 У-3
		Владеть:	
		навыками сравнительного анализа существующих принципов недискриминационного взаимодействия при коммуникациях	УК-9.1 В-1
УК-9.2	Планирует и осуществляет профессиональную деятельность с лицами, имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья	навыками использования принципов недискриминационного взаимодействия при коммуникациях в различных сферах жизнедеятельности	УК-9.1 В-2
		навыками использования принципов недискриминационного взаимодействия при коммуникациях в различных сферах жизнедеятельности с учётом особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья	УК-9.1 В-3
УК-9.2		Знать:	
		основы профессиональной деятельности с лицами, имеющими инвалидность	УК-9.2 З-1
		принципы профессиональной деятельности с лицами, имеющими инвалидность	УК-9.2 З-2

		принципы профессиональной деятельности с лицами, имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья	УК-9.2 З-3
		Уметь:	
		планировать профессиональную деятельность с лицами, имеющими инвалидность	УК-9.2 У-1
		осуществлять профессиональную деятельность с лицами, имеющими инвалидность	УК-9.2 У-2
		осуществлять профессиональную деятельность с лицами, имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья	УК-9.2 У-3
		Владеть:	
		навыками планирования профессиональной деятельности с лицами, имеющими инвалидность	УК-9.2 В-1
		навыками осуществления профессиональной деятельности с лицами, имеющими инвалидность	УК-9.2 В-2
		навыками осуществления профессиональной деятельности с лицами, имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья	УК-9.2 В-3
УК-9.3	Взаимодействует с лицами имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах	Знать:	
		основы взаимодействия с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья	УК-9.3 З-1
		принципы взаимодействия с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья	УК-9.3 З-2
		принципы взаимодействия с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах	УК-9.3 З-3
		Уметь:	
		взаимодействовать с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья	УК-9.3 У-1
		взаимодействовать с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность	УК-9.3 У-2
		взаимодействовать с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах	УК-9.3 У-3
		Владеть:	
		навыками взаимодействия с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья	УК-9.3 В-1
		навыками взаимодействия с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность	УК-9.3 В-2

		навыками взаимодействия с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность в социальной и профессиональной сферах	УК-9.3 В-3
ПК-6.1	Применяет на практике знания экономики и организации труда и рабочего места, анализирует трудовые показатели	Знать:	
		Уровень 1	ПК-6.1 З-1
		основы организации труда	
		Уровень 2	ПК-6.1 З-2
		основы экономики и организации труда и рабочего места	
		Уровень 3	ПК-6.1 З-3
		основы экономики и организации труда и рабочего места, методы анализа трудовых показателей	
		Уметь:	
		Уровень 1	ПК-6.1 У-1
		применять на практике знание основ организации труда	
		Уровень 2	ПК-6.1 У-2
		применять на практике знание основ экономики и организации труда и рабочего места	
		Уровень 3	ПК-6.1 У-3
		применять на практике знание основ организации труда и рабочего места, методы анализа трудовых показателей	
		Владеть:	
		Уровень 1	ПК-6.1 В-1
		навыками применения на практике знание основ организации труда	
		Уровень 2	ПК-6.1 В-2
		навыками применения на практике знание основ экономики и организации труда и рабочего места	
		Уровень 3	ПК-6.1 В-3
		навыками применения на практике знание основ экономики и организации труда и рабочего места, методов анализа трудовых показателей	
ПК-7.3	Организует и проводит исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений	Знать:	
		Уровень 1	ПК-7.3 З-1
		основы проведения исследований удовлетворённости персонала работой в организации	
		Уровень 2	ПК-7.3 З-2
		методики планирования исследований удовлетворённости персонала работой в организации	
		Уровень 3	ПК-7.3 З-3
		методы проведения исследований удовлетворённости персонала работой в организации	
		Уметь:	
		Уровень 1	ПК-7.3 У-1
		проводить сравнительный анализ различных методов исследований удовлетворённости персонала работой в организации	
		Уровень 2	ПК-7.3 У-2

		составлять план проведения исследований удовлетворённости персонала работой в организации	
		Уровень 3	ПК-7.3 У-3
		осуществлять проведение исследований удовлетворённости персонала работой в организации	
		Владеть:	
		Уровень 1	ПК-7.3 В-1
		навыками сравнительного анализа различных методов исследований удовлетворённости персонала работой в организации	
		Уровень 2	ПК-7.3 В-2
		навыками составления плана проведения исследований удовлетворённости персонала работой в организации	
		Уровень 3	ПК-7.3 В-3
		навыками проведения исследований удовлетворённости персонала работой в организации	
ПК-7.5	Анализирует эффективность системы мотивации и стимулирования труда, готовит предложения по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта	Знать:	
		Уровень 1	ПК-7.5 З-1
		основы анализа эффективности системы мотивации	
		Уровень 2	ПК-7.5 З-2
		основы анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда	
		Уровень 3	ПК-7.5 З-3
		основы анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда и разработки предложений по её совершенствованию	
		Уметь:	
		Уровень 1	ПК-7.5 У-1
		проводить анализ эффективности системы мотивации	
		Уровень 2	ПК-7.5 У-2
		проводить анализ эффективности системы мотивации и стимулирования труда	
		Уровень 3	ПК-7.5 У-3
		проводить анализ эффективности системы мотивации и стимулирования труда и разрабатывать предложения по её совершенствованию	
		Владеть:	
		Уровень 1	ПК-7.5 В-1
		навыками анализа эффективности системы мотивации	
		Уровень 2	ПК-7.5 В-2
		навыками анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда	
		Уровень 3	ПК-7.5 В-3
		навыками анализа эффективности системы мотивации и стимулирования	

		труда и разработки предложений по её совершенствованию	
--	--	--	--

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Теоретико-методологические основы изучения социальной политики				
1	Тема 1.1. Социальная политика предприятия в условиях кризиса. Анализ численности занятых и безработных	7	ПК-9	Устный опрос, доклад (сообщение), коллоквиум
2	Тема 1.2. Государственная политика содействия занятости	7	ПК-9	Устный опрос, доклад (сообщение), кейс-задача, контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 2. Социальная политика как объект изучения				
3	Тема 2.1. Региональные и муниципальные программы содействия занятости	7	ПК-9	Устный опрос, доклад (сообщение)
4	Тема 2.2. Обеспечение рабочего места. Рабочее место как объект социальной политики	7	ПК-9	Устный опрос, доклад (сообщение), коллоквиум
5	Тема 2.3 Решение социальных проблем на рабочем месте. Зарубежный опыт социальной политики в сфере труда	7	ПК-9	Устный опрос, доклад (сообщение), ситуационное задание, контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 3. Государственное управление социальной политикой				
6	Тема 3.1. Инновации социальной политики в сфере труда. Роль общественных организаций и персонала в социальных вопросах	7	ПК-9	Устный опрос, доклад (сообщение), деловая (ролевая) игра
7	Тема 3.2. Социальная защита населения как направление социальной политики	7	ПК-9	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия, контроль знаний по разделу (тестовые задания)

1.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах формирования, описание шкалы оценивания

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания		Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	
1	2	3	4	5
Знает	УК-9.1 З-1 - З-3 УК-9.2 З-1 - З-3 УК-9.3 З-1 - З-3 ПК-6.1 З-1 - З-3 ПК-7.3 З-1 - З-3 ПК-7.5 З-1 - З-3	Отлично	90-100	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному
	УК-9.1 У-1 - У-3 УК-9.2 У-1 - У-3 УК-9.3 У-1 - У-3 ПК-6.1 У-1 - У-3 ПК-7.3 У-1 - У-3 ПК-7.5 У-1 - У-3			
	УК-9.1 В-1 - В-3 УК-9.2 В-1 - В-3 УК-9.3 В-1 - В-3 ПК-6.1 В-1 - В-3 ПК-7.3 В-1 - В-3 ПК-7.5 В-1 - В-3			
Знает	УК-9.1 З-1 - З-3 УК-9.2 З-1 - З-3 УК-9.3 З-1 - З-3 ПК-6.1 З-1 - З-3 ПК-7.3 З-1 - З-3 ПК-7.5 З-1 - З-3	Хорошо	75-89	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками
	УК-9.1 У-1 - У-3 УК-9.2 У-1 - У-3 УК-9.3 У-1 - У-3 ПК-6.1 У-1 - У-3 ПК-7.3 У-1 - У-3 ПК-7.5 У-1 - У-3			
	УК-9.1 В-1 - В-3 УК-9.2 В-1 - В-3 УК-9.3 В-1 - В-3 ПК-6.1 В-1 - В-3 ПК-7.3 В-1 - В-3 ПК-7.5 В-1 - В-3			
Знает	УК-9.1 З-1 - З-3 УК-9.2 З-1 - З-3 УК-9.3 З-1 - З-3 ПК-6.1 З-1 - З-3 ПК-7.3 З-1 - З-3 ПК-7.5 З-1 - З-3	Удовлетворительно	60-74	теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания		Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	
1	2	3	4	5
Умеет	УК-9.1 У-1 - У-3 УК-9.2 У-1 - У-3 УК-9.3 У-1 - У-3 ПК-6.1 У-1 - У-3 ПК-7.3 У-1 - У-3 ПК-7.5 У-1 - У-3			материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки
Владеет	УК-9.1 В-1 - В-3 УК-9.2 В-1 - В-3 УК-9.3 В-1 - В-3 ПК-6.1 В-1 - В-3 ПК-7.3 В-1 - В-3 ПК-7.5 В-1 - В-3			
Знает	УК-9.1 З-1 - З-3 УК-9.2 З-1 - З-3 УК-9.3 З-1 - З-3 ПК-6.1 З-1 - З-3 ПК-7.3 З-1 - З-3 ПК-7.5 З-1 - З-3	Неудовлетворительно	0-59	теоретическое содержание дисциплины не освоено полностью; необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены с грубыми ошибками либо совсем не выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному
Умеет	УК-9.1 У-1 - У-3 УК-9.2 У-1 - У-3 УК-9.3 У-1 - У-3 ПК-6.1 У-1 - У-3 ПК-7.3 У-1 - У-3 ПК-7.5 У-1 - У-3			
Владеет	УК-9.1 В-1 - В-3 УК-9.2 В-1 - В-3 УК-9.3 В-1 - В-3 ПК-6.1 В-1 - В-3 ПК-7.3 В-1 - В-3 ПК-7.5 В-1 - В-3			

РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся. В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

2.1. Описание оценочных средств по видам заданий текущего контроля

2.1.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по вопросам к семинарскому занятию.

Критерии оценки:

правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие);

рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

1 балл (отлично) ставится, если обучающийся:

1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;

2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;

3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

0,75 балла (хорошо) ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

0,5 балла (удовлетворительно) ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

0 баллов (неудовлетворительно) * - ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

* 0 в журнал не ставится

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Вопросы для подготовки к индивидуально/ фронтальному устному / письменному опросу по темам дисциплины
Раздел 1. Теоретико-методологические основы изучения социальной политики	
Тема 1.1. Социальная политика предприятия в условиях кризиса. Анализ численности занятых и безработных	<p style="text-align: center;">План семинара 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Содержание понятий «социальная политика» и «социальные гарантии»; 2. Повышение роли человеческого капитала; 3. Основные цели социальной политики; 4. Социальная политика предприятия в условиях неопределённости. 5. Отождествление целей работника с целями своего предприятия. <p style="text-align: center;">План семинара 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Рост имиджа предприятия в глазах общественности; 2. Мотивационные ценности разных категорий работников; 3. Анализ тенденций на рынке труда; 4. Статистический анализ уровня занятости населения.
Тема 1.2. Государственная политика содействия занятости	<p style="text-align: center;">План семинара 3:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Активная политика занятости населения; 2. Пассивная политика занятости населения; 3. Повышение мобильности трудовых ресурсов; 4. Работа государственных служб занятости населения. <p style="text-align: center;">План семинара 4:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предупреждение массовой безработицы; 2. Поощрение работодателей, сохраняющих рабочие места; 3. Политика занятости молодёжи; 4. Объединение усилий участников рынка труда.
Раздел 2. Социальная политика как объект изучения	
Тема 2.1. Региональные и муниципальные программы содействия занятости	<p style="text-align: center;">План семинара 5:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Расширение систем профессионального обучения для безработных; 2. Организация общественных работ с привлечением безработных граждан; 3. Создание специальных рабочих мест для инвалидов; 4. Снижение доли теневой занятости в экономике. <p style="text-align: center;">План семинара 6:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Муниципальные программы содействия занятости. 2. Работы временного характера. 3. Содействие приобретению новых профессий. 4. Привлечение общественных организаций для решения вопросов занятости.
Тема 2.2. Обеспечение рабочего места. Рабочее место как объект социальной политики	<p style="text-align: center;">План семинара 7:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда; 2. Поддержка работодателей, создающих новые рабочие места; 3. Проблемы создания новых рабочих мест;

	<p>4. Создание рабочих мест для выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования.</p> <p>План семинара 8:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приведение условий труда в соответствие с текущим спросом; 2. Сотрудничество руководства предприятий и организаций с профсоюзами; 3. Корректировка условий труда в ситуации угнетённого спроса; 4. Сокращение продолжительности рабочего времени для более равномерного распределения трудовой нагрузки среди работников.
Тема 2.3 Решение социальных проблем на рабочем месте. Зарубежный опыт социальной политики в сфере труда	<p>План семинара 9:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Права работников, занятых с вредными и тяжёлыми условиями труда; 2. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда; 3. Комплексная оценка всех производственных и социально-экономических факторов, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность работников; 4. Корпоративная модель социальной политики, принятая в зарубежных странах. <p>План семинара 10:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отпуск за работу с вредными и тяжёлыми условиями труда; 2. Льготное пенсионное обеспечение; 3. Льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях; 4. Либеральная модель социальной политики, используемая в зарубежных странах.
Раздел 3. Государственное управление социальной политикой	
Тема 3.1. Инновации социальной политики в сфере труда. Роль общественных организаций и персонала в социальных вопросах	<p>План семинара 11:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предоставление социальных выплат и гарантий на рабочем месте в современных условиях; 2. Дополнительные льготы, определяемые в положениях индивидуального контракта; 3. Проблемы реализации социальных программ на отечественных предприятиях; 4. Объем и содержание социальных пакетов. <p>План семинара 12:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Материальная помощь и предоставление ссуды; 2. Механизм предоставления социальных выплат; 3. Приоритетные группы в получении социальных выплат на предприятиях; 4. Поддержка социальных программ профсоюзными организациями предприятий.
Тема 3.2. Социальная защита населения как направление социальной политики	<p>План семинара 13:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ликвидация безработицы как важнейшая задача социальной политики; 2. Обеспечение реализации права экономически активного населения страны на труд;

	<p>3. Государственная поддержка предприятий в сохранении кадров;</p> <p>4. Социальная защита населения в сельской местности.</p> <p>План семинара 14:</p> <p>1. Помощь безработным в организации собственного дела;</p> <p>2. Создание приемлемых условий трудовой занятости населения с достойной оплатой труда;</p> <p>3. Доступ работников к получению профессионального образования;</p> <p>4. Поддержка работников в тяжёлых ситуациях.</p>
--	---

2.1.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится контроль знаний по разделу в форме ответов на тестовые задания.

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах (максимум – 3 балла). Баллы выставляются следующим образом: правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 0,6 балла.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 1

Выберите один верный ответ на вопрос

Задание 1.1.

Из перечисленных ниже, субъектами социальной политики являются:

- а) пенсии;
- б) работодатели;
- в) детские дома;
- г) зарплата.

Задание 1.2.

Какой из принципов социальной политики менее всего используется в современной России:

- а) принцип индивидуальной социальной ответственности;
- б) принцип солидарности;
- в) принцип социальных гарантий;
- г) принцип социального партнерства.

Задание 1.3.

Инфраструктура рынка труда включает в себя:

- а) только государственные службы, оказывающие услуги на рынке труда;
- б) только коммерческие службы, оказывающие услуги на рынке труда;
- в) совокупность государственных и коммерческих служб, оказывающих услуги на рынке труда;
- г) работодателей.

Задание 1.4.

Основные проблемы нехватки рабочих рук в промышленности обусловлены:

- а) структурной постиндустриальной перестройкой экономики;
- б) низкой оплатой труда рабочих;
- в) – непрестижностью рабочих профессий;
- г) отсутствием системы профессионально-технических училищ.

Задание 1.5.

Процесс миграции и формирование теневого рынка труда:

- а) связаны напрямую;
- б) эта взаимосвязь носит косвенный характер;
- в) взаимосвязь отсутствует,
- г) теневой рынок определяет масштаб миграции.

**Тестовые задания для текущего контроля
знаний обучающихся по разделу 2**

Выберите один верный ответ на вопрос

Задание 2.1.

Основной задачей трудового законодательства является:

- а) содействие росту производительности труда;
- б) содействие повышению качества работы;
- в) регулирование трудовых отношений работников и работодателей,
- г) затруднительность увольнения работников.

Задание 2.2.

Какая из основных видов безработицы была наиболее характерна для России в 90-е гг. XX века:

- а) фрикционная;
- б) структурная;
- в) –циклическая;
- г) сезонная.

Задание 2.3.

В мировой практике и по рекомендации МОТ величина МРОТ должна быть не ниже:

- а) одного ПМ;
- б) двух ПМ;
- в) трех ПМ;
- г) четырех ПМ.

Задание 2.4.

Правильны ли следующие утверждения? регуляторы рынка труда это:

- а) величина МРОТ;
- б) величина жилой площади на человека;
- в) показатель безработицы по методике МОТ;
- г) показатель зарегистрированных безработных.

Задание 2.5.

Индикаторы (прямые) рынка труда это:

- а) величина вакантных рабочих мест;
- б) величина прожиточного минимума;
- в) –показатель безработицы по методике МОТ;

г) – величина МРОТ.

**Тестовые задания для текущего контроля
знаний обучающихся по разделу 3**

Выберите один верный ответ на вопрос

Задание 3.1.

Какая из перечисленных систем оплаты в наибольшей степени влияет на качество труда?

- а) тарифная повременная;
- б) тарифная повременно-премиальная;
- в) сдельная;
- г) бестарифная.

Задание 3.2.

Цель строительства новых центров высоких медицинских технологий:

- а) в развитии отечественной медицинской промышленности;
- б) в концентрации лучших специалистов;
- в) в использовании сложных технологий;
- г) в расширении доступности дорогостоящих медицинских услуг.

Задание 3.3.

Дополнительная диспансеризация работающего населения имеет цель:

- а) обеспечение занятости врачей;
- б) –лечение болезней;
- в) выявление простудных заболеваний;
- г) выявление социально значимых заболеваний.

Задание 3.4.

Оптимальной пропорцией распределения страховой нагрузки между работниками и работодателями считается:

- а) 50 на 50;
- б) 25 на 75;
- в) 10 на 90;
- г) 0 на 100.

Задание 3.5.

Какое из указанных направлений социального страхования наиболее дорогостоящее для государственного бюджета?

- а) пенсионное;
- б) медицинское;
- в) страхование от несчастных случаев на производстве;
- г) страхование в связи с безработицей.

2.1.3. Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
2	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
1,5	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
1	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько исказившие логическую последовательность ответа
0,5	Допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты
0*	Ответы неверные или отсутствуют

* 0 в журнал не ставится

СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Ситуация к теме 2.3. «Решение социальных проблем на рабочем месте. Зарубежный опыт социальной политики в сфере труда»

Вариант 1.

Задание 1. Дать развернутый ответ на вопрос.

Взаимосвязь социальной политики организации с конфликтологией.

Задание 2. Выполнить практическое задание

Обоснуйте и разработайте предложения по внедрению фирменных стандартов поведения сотрудников.

Вариант 2.

Задание 1. Дать развернутый ответ на вопрос.

Роль и значение юридической службы организации в реализации социальной политики.

Задание 2. Выполнить практическое задание

Разработайте основы регламентации деятельности компании в ситуациях с высоким риском нарушений (политики в отношении конфликта интересов, безопасности труда, охраны здоровья, защиты окружающей среды, конфиденциальной информации).

2.1.4. Рекомендации по оцениванию результатов деловой (ролевой) игры

Максимальное количество баллов	Критерии
2	выставляется обучающемуся (индивидуально или как участнику группы), если содержание его деятельности полностью соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; четко организована работа по сюжету игры, присутствует вариативность в разрешении игровой ситуации, комментарии по ходу игры основываются на понятийном аппарате предметной области и иллюстрируют основные закономерности изучаемой дисциплины и ее прикладной аспект
1,5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в основном соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет находит развитие, комментарии по ходу игры включают понятийный аппарат предметной области и отражают в основном понимание прикладного аспекта изучаемой дисциплины
1	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в целом соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не детализируется, комментарии по ходу игры в небольшой степени опираются на понятийный аппарат предметной области, прикладной аспект изучаемой дисциплины представлен фрагментарно
0,5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности лишь частично соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не развивается, комментарии по ходу игры отсутствуют, обучающийся не демонстрирует понимания прикладного аспекта изучаемой дисциплины

ДЕЛОВАЯ (РОЛЕВАЯ) ИГРА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Деловая игра к теме 3.1 «Инновации социальной политики в сфере труда. Роль общественных организаций и персонала в социальных вопросах».

1. Тема (проблема) – отсутствие научно обоснованной социальной политики на производственном предприятии.

2. Концепция игры - обоснование и разработка мероприятий по внедрению на промышленном предприятии системы льгот и гарантий для персонала.

3. Роли (ролевые группы):

- учёный-теоретик в области социальной политики;
- специалист с большим опытом управления и руководства кадровым составом предприятия промышленной отрасли;
- заместитель директора по вопросам социального развития;
- руководитель профсоюзной организации;
- рабочий производственного участка предприятия.

4. Ожидаемый результат – развёрнутый план создания и внедрения системы льгот и гарантий для персонала.

Методика проведения:

При подготовке к игре необходимо:

- составить материалы, отражающие необходимость предоставления льгот и гарантий для персонала,
- разработать систему предоставления льгот и гарантий.

При изучении проблемы необходимо предусмотреть, чтобы она разрешалась в несколько этапов, т.е. состояла из нескольких заданий, и каждый этап игры заканчивался общим обсуждением участниками. Таким образом, в конце игры должна образоваться цепочка решений, приводящая к окончательному выводу. Каждый этап игры должен быть строго ограничен временным промежутком.

Целесообразно назначить некоторых обучающихся из группы в качестве экспертов – консультантов, которые оценивали бы решения, принятые участниками. Они также могут давать консультацию при возникновении вопросов у участников в ходе решения заданий.

В ходе подготовки игры целесообразно определить какие знания, умения, навыки понадобятся участникам и подготовить их к игре заранее или непосредственно перед игрой.

После завершения игры проводится её детальный разбор. Определяются и оцениваются решения, принятые в ходе игры. На разборе даётся итоговая оценка результатам проведённой игры, оценивается степень выполнения поставленной целей и задач. Выделяются и анализируются имевшиеся в игре ошибки, недостатки и упущения в действиях играющих.

2.1.5. Рекомендации по оцениванию результатов кейс-задачи

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
1	Case решен правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами изучаемой дисциплины и смежных дисциплин.
0,75	Case решен правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.
0,5	Case решен правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии.

0,25	Case не решен или решен неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.
------	--

КЕЙС-ЗАДАЧА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Кейс-задача к теме 1.2 «Государственная политика содействия занятости».

Описание задания.

Предлагается обосновать и предложить комплекс мероприятий, направленных на содействие занятости населения города.

Контрольные вопросы:

1. Целесообразно ли с целью содействия занятости молодых людей создавать специальные молодёжные центры занятости?
2. Необходимо ли введение новой должности в образовательном учреждении высшего профессионального образования – ответственный за трудоустройство выпускников?
3. В чём будет заключаться система оценивания эффективности системы содействия занятости населения?

2.1.6. Рекомендации по оцениванию вопросов для коллоквиума, собеседования

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
1	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела или темы учебной дисциплины четко и полно, приводя соответствующие примеры.
0,75	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
0,5	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях материала раздела или темы учебной дисциплины
0*	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений раздела или темы учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи

ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА, СОБЕСЕДОВАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Вопросы к коллоквиуму по теме 1.1. «Социальная политика предприятия в условиях кризиса. Анализ численности занятых и безработных»

1. Объект и предмет социальной политики как науки.
2. Место социальной политики во внутренней политике государства.
3. Функции социальной политики.
4. Основные концепции, подходы к содержанию социальной политики.
5. Основные модели социальной политики.
6. Социальная политика как способ создания и поддержания позитивного имиджа в глазах персонала предприятия, общественности, деловых партнёров.
7. Социальная политика предприятия в отношении молодых специалистов.
8. Учёт состояния на рынке труда для корректировки социальной политики предприятия.
9. Социальная политика организации в отношении сотрудников пенсионного возраста.
10. Роль профсоюзных организаций в формировании и совершенствовании социальной политики предприятия.

Вопросы к коллоквиуму по теме 2.2. «Обеспечение рабочего места. Рабочее место как объект социальной политики»

1. Факторы-мотиваторы создания новых рабочих мест
2. Стимулирование государством развития внутреннего рынка и поддержка отечественного товаропроизводителя для создания новых рабочих мест в экономике страны.
3. Финансовая поддержка предприятий, создающих новые рабочие места.
4. Политика создания новых рабочих мест.
5. Статистический учет количества рабочих мест.
6. Приведение условий труда в соответствие с текущим спросом;
7. Сотрудничество руководства предприятий и организаций с профсоюзами;
8. Корректировка условий труда в ситуации угнетённого спроса;
9. Сокращение продолжительности рабочего времени для более равномерного распределения трудовой нагрузки среди работников.

2.1.7. Рекомендации по оцениванию дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, диспуты, дебаты).

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
2	- полное раскрытие темы; - указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы; - правильная формулировка понятий и категорий; - самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; - использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
1,5	- недостаточно полное раскрытие темы;

	<ul style="list-style-type: none"> - несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; - репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений; - недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
1	<ul style="list-style-type: none"> - отражение лишь общего направления темы; - наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; - неспособность осветить современное состояние проблемы
0,5	<ul style="list-style-type: none"> - содержание темы не раскрыто; - большое количество существенных ошибок; - отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.

ТЕМЫ ДЛЯ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Тема 3.2. «Социальная защита населения как направление социальной политики»

1. Адаптация работников к изменениям рынка труда.
2. Дополнения к правилам найма и увольнения работников.
3. Учёт и регистрация безработных.
4. Организация и развитие на селе промыслов, малых производственных участков.
5. Деятельность органов социальной защиты.
6. Обучение работников за счёт предприятия.
7. Индивидуальное, бригадное, курсовое и другое производственное обучение.
8. Регулирование занятости населения.
9. Концепции государственного регулирования занятости в рамках различных экономических школ.
10. Перспективы оптимизации неформальной занятости населения.

2.1.8. Рекомендации по оцениванию докладов, сообщений

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
2	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с

	пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
1,5	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
1	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0,5	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Теоретико-методологические основы изучения социальной политики

Тема 1.1. Социальная политика предприятия в условиях кризиса. Анализ численности занятых и безработных

Темы докладов:

1. Социальная политика государства и предприятий в условиях экономической нестабильности;
2. Человеческий ресурс как основной ресурс организации;
3. Цели и инструменты социальной политики;
4. Создание комфортных условий труда работникам предприятий и организаций;
5. Конвергенция целей коллектива, работников и администрации предприятия.

Тема 1.2. Государственная политика содействия занятости

Темы докладов:

1. Планирование мероприятий по созданию, сохранению (модернизации) рабочих мест;
2. Расширение возможностей трудоустройства соискателям рабочих мест;
3. Создание правовых, организационных, социально-экономических и информационных условий, способствующих привлечению квалифицированных специалистов из других регионов;
4. Содействие обеспечению потребности работодателей в работниках.

Раздел 2. Социальная политика как объект изучения

Тема 2.1. Региональные и муниципальные программы содействия занятости

Темы докладов:

1. Профессиональная переподготовка безработных;
2. Стимулирование создания работодателями дополнительных рабочих мест для особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
3. Привлечение студенческой молодёжи для сезонных и временных работ;
4. Согласованность действий участников рынка труда при реализации мероприятий по содействию занятости населения.

Тема 2.2. Обеспечение рабочего места. Рабочее место как объект социальной политики

Темы докладов:

1. Повышение квалификации, переобучение и профессиональное обучение работников без отрыва от производства;
2. Механизм квотирования рабочих мест для молодёжи;
3. Поддержка стартующих предпринимателей, создающих рабочие места;
4. Сотрудничество работодателей с образовательными учреждениями высшего и среднего профессионального образования.

Тема 2.3. Решение социальных проблем на рабочем месте. Зарубежный опыт социальной политики в сфере труда

Темы докладов:

5. Отпуск за работу с вредными и тяжёлыми условиями труда;
6. Льготное пенсионное обеспечение;
7. Льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях;
8. Либеральная модель социальной политики, используемая в зарубежных странах.

Раздел 3. Государственное управление социальной политикой

Тема 3.1. Инновации социальной политики в сфере труда. Роль общественных организаций и персонала в социальных вопросах

Темы докладов:

1. Предоставление социальных услуг работникам, неспособным позаботиться о себе;
2. Социальная поддержка лиц, временно оказавшихся в сложной жизненной ситуации;
3. Социальная поддержка членов семей работников предприятий;
4. Корпоративные социальные программы отечественных предприятий.

Тема 3.2. Социальная защита населения как направление социальной политики

Темы докладов:

1. Обеспечение благоприятных условий труда для наёмных работников;
2. Действующие отраслевые системы и стандарты охраны труда;
3. Внутрифирменные программы социальной защиты;
4. Формирование системы государственных и негосударственных программ социальной защиты.

2.1.9. Рекомендации по оцениванию иных форм текущего контроля (расчётных задач по дисциплине).

Максимальное количество баллов	Критерии
--------------------------------	----------

(государственная оценка)	
2	Выставляется обучающемуся, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа.
1,5	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа
1	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно изложить ответ
0,5	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе

ЗАДАЧИ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Тема 3.2. «Социальная защита населения как направление социальной политики»

Задача

Исходные данные и постановка задачи

В регионе численность рабочей силы составила: в 2020 г. – 85 тыс. чел., в 2021 г. – 95.5 тыс. чел. Численность занятых составила: в 2020 г. – 81 тыс. чел., в 2021 г. – 87.5 тыс. чел. В городе намечено открытие новых организаций сферы услуг – торгово-развлекательных комплексов, спортивных клубов, оздоровительных центров.

Задание:

Рассчитать численность безработных и уровень безработицы. Составить предложения по трудоустройству безработных граждан, исходя их намеченных к открытию новых организаций.

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН)

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопрос к экзамену, практические задания, ситуационные задачи и т.д.)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Вопрос к экзамену		
Раздел 1. Теоретико-методологические основы изучения социальной политики Тема 1.1. Социальная политика предприятия в условиях кризиса. Анализ численности занятых и безработных		
1.	Содержание понятий «социальная политика» и «социальные гарантии».	УК-9.3 3-2 ПК-6.1 У-3
2.	Повышение роли человеческого капитала.	УК-9.1 У-1 ПК-7.3 В-2
3.	Основные цели социальной политики.	ПК-6.1 У-1
4.	Социальная политика предприятия в условиях неопределённости.	УК-9.2 В-1 ПК-6.1
Тема 1.2. Государственная политика содействия занятости		
5.	Предупреждение массовой безработицы.	УК-9.1 В-1
6.	Поощрение работодателей, сохраняющих рабочие места.	УК-9.2 3-3 ПК-6.1 У-2
7.	Политика занятости молодёжи.	УК-9.3 3-1
8.	Объединение усилий участников рынка труда.	УК-9.1 В-1
9.	Предупреждение массовой безработицы.	УК-9.2 В-2
Раздел 2. Социальная политика как объект изучения		
Тема 2.1. Региональные и муниципальные программы содействия занятости		
10.	Расширение систем профессионального обучения для безработных.	ПК-7.3 3-1
11.	Организация общественных работ с привлечением безработных граждан.	УК-9.1 3-3
12.	Создание специальных рабочих мест для инвалидов.	УК-9.3 У-2
13.	Снижение доли теневой занятости в экономике.	ПК-7.3 В-2
14.	Расширение систем профессионального обучения для безработных.	УК-9.2 3-3
Тема 2.2. Обеспечение рабочего места. Рабочее место как объект социальной политики		
15.	Приведение условий труда в соответствие с текущим спросом.	УК-9.1 У-1
16.	Сотрудничество руководства предприятий и организаций с профсоюзами.	УК-9.2 3-2
17.	Корректировка условий труда в ситуации угнетённого спроса.	ПК-7.3 У-2 ПК-7.5 В-3
Тема 2.3. Решение социальных проблем на рабочем месте. Зарубежный опыт социальной политики в сфере труда		
18.	Права работников, занятых с вредными и тяжёлыми условиями труда.	УК-9.3 3-3
19.	Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.	УК-9.1 У-2
20.	Комплексная оценка всех производственных и социально-экономических факторов, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность работников.	ПК-7.3 3-2 ПК-7.5 В-1

21.	Корпоративная модель социальной политики, принятая в зарубежных странах.	УК-9.1 У-1 УК-9.2 В-1
Раздел 3. Государственное управление социальной политикой Тема 3.1. Инновации социальной политики в сфере труда. Роль общественных организаций и персонала в социальных вопросах		
22.	Предоставление социальных выплат и гарантий на рабочем месте в современных условиях.	УК-9.3 3-3 ПК-7.5 В-3
23.	Дополнительные льготы, определяемые в положениях индивидуального контракта.	УК-9.1 У-2
24.	Проблемы реализации социальных программ на отечественных предприятиях.	ПК-7.3 3-2 ПК-7.5 В-3
25.	Объем и содержание социальных пакетов.	УК-9.1 У-3
Тема 3.2. Социальная защита населения как направление социальной политики		
26.	Ликвидация безработицы как важнейшая задача социальной политики.	УК-9.2 В-2
27.	Обеспечение реализации права экономически активного населения страны на труд;	УК-9.3 3-2 ПК-7.5 В-3
28.	Государственная поддержка предприятий в сохранении кадров.	ПК-7.3 У-2
29.	Социальная защита населения в сельской местности.	УК-9.2 В-2
30.	Создание приемлемых условий трудовой занятости населения с достойной оплатой труда.	УК-9.3 У-3 ПК-7.5 В-1