

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Костина Лидия Николаевна

Должность: проректор

Дата подписания: 29.11.2024 01:58:54

Уникальный программный ключ:


1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a66

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"

Факультет Государственной службы и управления
Кафедра Управления персоналом и экономики труда

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор

 Л.Н. Костина

27.04.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.34 "Международные стандарты регулирования трудовых отношений"

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»

Квалификация **БАКАЛАВР**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Год начала подготовки по учебному плану **2023**

Донецк
2023

Составители:
преподаватель



А.С. Никольская

Рецензент:
канд. экон. наук, доцент



А.А. Киселёва

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Международные стандарты регулирования трудовых отношений" разработана в соответствии с:

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании учебного плана: Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы», утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2023 г. протокол №12.

Срок действия программы: 2023-2027

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда

Протокол от 24.04.2023 г. № 12

Заведующий кафедрой:
канд. гос. упр., доцент Стадник А.М.



(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2024 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2025 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2026 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2027 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины изучение международной практики регулирования социально-трудовых отношений, трудового законодательства, регулирующего условия труда и занятости, причины создания МОТ и ее главные задачи.

1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

В ходе освоения дисциплины обучающимися будут решены следующие задачи:

- изучить понятие и источники международно-правового регулирования труда и деятельность международных организаций в сфере труда;
- рассмотреть основополагающие принципы в сфере труда;
- ознакомиться с международно-правовым сотрудничеством в сфере занятости, трудоустройства и регулирования условий труда;
- освоить международно-правовое регулирование условий труда отдельных категорий работников;
- рассмотреть регулирование труда с иностранным участием;
- изучить международно-правовую защиту трудовых прав.

1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО: Б1.В

1.3.1. Дисциплина "Международные стандарты регулирования трудовых отношений" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:

Инфраструктура рынка труда

Качество и уровень жизни населения

Рынок труда и демография

1.3.2. Дисциплина "Международные стандарты регулирования трудовых отношений" выступает опорой для следующих элементов:

Планирование и статистика труда

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПК-6.13: Демонстрирует умение принимать обоснованные управленческие решения в сфере труда с учетом особенностей международно-правового сотрудничества в сфере занятости, трудоустройства и регулирования условий труда

Знать:

Уровень 1	основы демонстрации умений принимать обоснованные управленческие решения в сфере труда
Уровень 2	основы демонстрации умений принимать обоснованные управленческие решения в сфере труда с учетом особенностей международно-правового сотрудничества в сфере занятости
Уровень 3	основы демонстрации умений принимать обоснованные управленческие решения в сфере труда с учетом особенностей международно-правового сотрудничества в сфере занятости, трудоустройства и регулирования условий труда

Уметь:

Уровень 1	демонстрировать умения принимать обоснованные управленческие решения в сфере труда
Уровень 2	демонстрировать умения принимать обоснованные управленческие решения в сфере труда с учетом особенностей международно-правового сотрудничества в сфере занятости
Уровень 3	демонстрировать умения принимать обоснованные управленческие решения в сфере труда с учетом особенностей международно-правового сотрудничества в сфере занятости, трудоустройства и регулирования условий труда

Владеть:

Уровень 1	навыками демонстрации умений принимать обоснованные управленческие решения в сфере труда
Уровень 2	навыками демонстрации умений принимать обоснованные управленческие решения в сфере труда с учетом особенностей международно-правового сотрудничества в сфере занятости
Уровень 3	навыками демонстрации умений принимать обоснованные управленческие решения в сфере труда с учетом особенностей международно-правового сотрудничества в сфере занятости, трудоустройства и регулирования условий труда

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПК-6.14: Применяет на практике знания экономики труда и социально-трудовых отношений, современных технологий управления персоналом в ходе использования комплексного подхода для оценки эффективности управления персоналом (по наиболее важным его направлениям) в производственных

<i>условиях конкретной организации, а также разработки рекомендаций по ее совершенствованию</i>	
Знать:	
Уровень 1	основами применения на практике знания экономики труда и социально-трудовых отношений
Уровень 2	основами применения на практике знания экономики труда и социально-трудовых отношений, современных технологий управления персоналом в ходе использования комплексного подхода для оценки эффективности управления персоналом в производственных условиях конкретной организации
Уровень 3	основами применения на практике знания экономики труда и социально-трудовых отношений, современных технологий управления персоналом в ходе использования комплексного подхода для оценки эффективности управления персоналом в производственных условиях конкретной организации, а также разработки рекомендаций по ее совершенствованию
Уметь:	
Уровень 1	применять на практике знания экономики труда и социально-трудовых отношений
Уровень 2	применять на практике знания экономики труда и социально-трудовых отношений, современных технологий управления персоналом в ходе использования комплексного подхода для оценки эффективности управления персоналом в производственных условиях конкретной организации
Уровень 3	применять на практике знания экономики труда и социально-трудовых отношений, современных технологий управления персоналом в ходе использования комплексного подхода для оценки эффективности управления персоналом в производственных условиях конкретной организации, а также разработки рекомендаций по ее совершенствованию
Владеть:	
Уровень 1	навыками применения на практике знания экономики труда и социально-трудовых отношений
Уровень 2	навыками применения на практике знания экономики труда и социально-трудовых отношений, современных технологий управления персоналом в ходе использования комплексного подхода для оценки эффективности управления персоналом в производственных условиях конкретной организации
Уровень 3	навыками применения на практике знания экономики труда и социально-трудовых отношений, современных технологий управления персоналом в ходе использования комплексного подхода для оценки эффективности управления персоналом в производственных условиях конкретной организации, а также разработки рекомендаций по ее совершенствованию

В результате освоения дисциплины "Международные стандарты регулирования трудовых

3.1	Знать:
	основы демонстрации умений принимать обоснованные управленческие решения в сфере труда с учетом особенностей международно-правового сотрудничества в сфере занятости, трудоустройства и регулирования условий труда;
	основами применения на практике знания экономики труда и социально-трудовых отношений, современных технологий управления персоналом в ходе использования комплексного подхода для оценки эффективности управления персоналом в производственных условиях конкретной организации, а также разработки рекомендаций по ее совершенствованию.
3.2	Уметь:
	демонстрировать умения принимать обоснованные управленческие решения в сфере труда с учетом особенностей международно-правового сотрудничества в сфере занятости, трудоустройства и регулирования условий труда;
	применять на практике знания экономики труда и социально-трудовых отношений, современных технологий управления персоналом в ходе использования комплексного подхода для оценки эффективности управления персоналом в производственных условиях конкретной организации, а также разработки рекомендаций по ее совершенствованию.
3.3	Владеть:
	навыками демонстрации умений принимать обоснованные управленческие решения в сфере труда с учетом особенностей международно-правового сотрудничества в сфере занятости, трудоустройства и регулирования условий труда;

навыками применения на практике знания экономики труда и социально-трудовых отношений, современных технологий управления персоналом в ходе использования комплексного подхода для оценки эффективности управления персоналом в производственных условиях конкретной организации, а также разработки рекомендаций по ее совершенствованию.
1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ
Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.
Промежуточная аттестация
Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Международные стандарты регулирования трудовых отношений" видом промежуточной аттестации является Зачет с оценкой

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ						
Общая трудоёмкость дисциплины "Международные стандарты регулирования трудовых отношений" составляет 3 зачётные единицы, 108 часов.						
Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.						
2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ						
Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
Раздел 1. Понятие и источники международно-правового регулирования труда. Деятельность международных организаций в сфере труда						
Понятие и источники международно-правового регулирования труда. Деятельность международных организаций в сфере труда /Лек/	8	6	ПК-6.13 ПК-6.14	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.7 Л1.8Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Понятие и источники международно-правового регулирования труда. Деятельность международных организаций в сфере труда /Сем зан/	8	6	ПК-6.13 ПК-6.14	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.7 Л1.8Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Понятие и источники международно-правового регулирования труда. Деятельность международных организаций в сфере труда /Ср/	8	10	ПК-6.13 ПК-6.14	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.7 Л1.8Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1	0	

				Л3.3 Э1 Э2 Э3		
Основополагающие принципы в сфере труда /Лек/	8	6	ПК-6.13 ПК-6.14	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.7 Л1.8Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Основополагающие принципы в сфере труда /Сем зан/	8	6	ПК-6.13 ПК-6.14	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.7 Л1.8Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Основополагающие принципы в сфере труда /Ср/	8	8	ПК-6.13 ПК-6.14	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.7 Л1.8Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Раздел 2. Международно-правовое сотрудничество в сфере занятости, трудоустройства и регулировании условий труда						
Международно-правовое сотрудничество в сфере занятости, трудоустройства и регулировании условий труда /Лек/	8	4	ПК-6.13 ПК-6.14	Л1.5 Л1.6 Л1.8Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Международно-правовое сотрудничество в сфере занятости, трудоустройства и регулировании условий труда /Сем зан/	8	4	ПК-6.13 ПК-6.14	Л1.5 Л1.6 Л1.8Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Международно-правовое сотрудничество в сфере занятости, трудоустройства и регулировании условий труда /Ср/	8	8	ПК-6.13 ПК-6.14	Л1.5 Л1.6 Л1.8Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Международно-правовое регулирование условий труда отдельных категорий работников /Лек/	8	4	ПК-6.13 ПК-6.14	Л1.5 Л1.6 Л1.8Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	

Международно-правовое регулирование условий труда отдельных категорий работников /Сем зан/	8	4	ПК-6.13 ПК-6.14	Л1.5 Л1.6 Л1.8Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Международно-правовое регулирование условий труда отдельных категорий работников /Ср/	8	8	ПК-6.13 ПК-6.14	Л1.5 Л1.6 Л1.8Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Раздел 3. Международно-правовая защита трудовых прав						
Регулирование труда с иностранным участием /Лек/	8	4	ПК-6.13 ПК-6.14	Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.8Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Регулирование труда с иностранным участием /Сем зан/	8	4	ПК-6.13 ПК-6.14	Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.8Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Регулирование труда с иностранным участием /Ср/	8	8	ПК-6.13 ПК-6.14	Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.8Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Международно-правовая защита трудовых прав /Лек/	8	4	ПК-6.13 ПК-6.14	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.8Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Международно-правовая защита трудовых прав /Сем зан/	8	4	ПК-6.13 ПК-6.14	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.8Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Международно-правовая защита трудовых прав /Ср/	8	8	ПК-6.13 ПК-6.14	Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	0	

				Л1.8Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3		
/Конс/	8	2			0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины "Международные стандарты регулирования трудовых отношений" используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), практические занятия (ПР), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий. В процессе освоения дисциплины "Международные стандарты регулирования трудовых отношений" используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеofilмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций. При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы. Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования

РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература

1. Основная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Кузнецова, В. Б.	Экономика управления персоналом и социология труда : учебное пособие для вузов (226 с.)	Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2015
Л1.2	Вечер, Л. С.	Государственная кадровая политика и государственная служба : учебное пособие (352 с.)	Минск : Вышэйшая школа, 2013
Л1.3	Черепанов, В. В.	Основы государственной службы и кадровой политики : учебник для студентов (679 с.)	Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017
Л1.4	Иванова, Т. Б.	Рынок труда в России : учебное пособие (224 с.)	Москва : Российский университет дружбы народов, 2011
Л1.5	В. А. Дресвянников, О. В. Лосева	Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (170 с.)	Саратов : Вузовское образование, 2014
Л1.6	Тункин, Г. И. Л. Н. Шестаков	Теория международного права: монография (416 с.)	Москва : Зерцало-М, 2019
Л1.7	Буянова, А.В.,	Трудовое право России. Особенная часть : учебник	Москва : Прометей, 2018

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
	Мацкевич, О.В., Приженникова, А.Н.	(264 с)	
Л1.8	Дулатова, Н.В. [и др.]	Трудовое право. В 2-х томах. Т.II. Часть особенная : учебник для бакалавров (492 с)	Москва : Прометей., 2017.

2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Моисеева, Е. Г.	Управление персоналом. Современные методы и технологии : учебное пособие (139 с.)	Саратов : Вузовское образование, 2017
Л2.2	Тараненко, О. Н.	Основы управления персоналом : учебное пособие (129 с.)	Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2015
Л2.3	Елкин, С. Е.	Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие (236 с.)	Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019
Л2.4	Витевская, О. В.	Прогрессивные формы организации и стимулирования труда : учебное пособие (161 с.)	Самара : Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2017
Л2.5	А. Г. Дементьева, М. И. Соколова	Управление человеческими ресурсами: теория и практика : учебник для студентов вузов (352 с.)	Москва : Аспект Пресс, 2015

3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	А.С. Никольская	Международные стандарты регулирования трудовых отношений : методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной / заочной форм обучения (18 с.)	Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда, 2022
Л3.2	А.С. Никольская	Международные стандарты регулирования трудовых отношений: методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной / заочной форм обучения (21 с.)	Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда, 2022
Л3.3	А.С. Никольская	Международные стандарты регулирования трудовых отношений : конспект лекций для обучающихся 2 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» очной / заочной форм обучения (137 с.)	Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда, 2022

4.2. Перечень ресурсов

информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Кадровый портал «Кадровик.ру»	http://www.kadrovik.ru
Э2	Институт профессионального кадровика	http://profkadrovik.ru/
Э3	Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»	http://www.biblioclub.ru/

4.3. Перечень программного обеспечения

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного

производства:

Компьютерная техника и система связи для сбора, обработки, оформления и представления информации; Программное обеспечение MS Word, MS Excel, программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»); организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, скайпа; дистанционные занятия проводятся с использованием системы электронного обучения Moodle.

4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронные библиотечные ресурсы:

ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" <http://vk.com/lib4060>

ФГБОУ "Уральского государственного экономического университета" <https://www.usue.ru/obrazovanie/instituty-i-kafedry>

4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, текущего контроля: аудитория № 303 учебный корпус № 6.

- комплект мультимедийного оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран;
- специализированная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся (36), стационарная доска, выкатная доска, Windows 8.1 Professional x86/64 (академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU LGPL v3+ и MPL2.0).

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, текущего контроля: аудитория № 221 учебный корпус № 6.

- комплект мультимедийного оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран;
- специализированная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся (18), стационарная доска, выкатная доска, Windows 8.1 Professional x86/64 (академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU LGPL v3+ и MPL2.0).

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 302 учебный корпус № 6.

- комплект мультимедийного оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран;
- специализированная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся (40), стационарная доска, выкатная доска, Windows 8.1 Professional x86/64 (академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU LGPL v3+ и MPL2.0).

Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно образовательную среду организации:

читальные залы, учебные корпуса 1, 6. Адрес: г. Донецк, ул. Челюскинцев 163а, г. Донецк, ул. Артема 94.

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ГОУ ВПО ДОНАУИГС) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа

обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.

Сервер: AMDFX 8320/32Gb (4x8Gb)/4Tb(2x2Tb). На сервере установлена свободно распространяемая операционная система DEBIAN 10.MSWindows 8.1 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSWindowsXP (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSWindows 7 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSOffice 2007 RussianOLPNLAE (лицензии Microsoft№ 42638778, № 44250460), MSOffice 2010 Russian (лицензии Microsoft№ 47556582, № 49048130), MSOffice 2013 Russian (лицензии Microsoft№ 61536955, № 62509303, № 61787009, № 63397364), GrubloaderforALTLinux (лицензия GNULGPLv3), MozillaFirefox (лицензия MPL2.0), Moodle (ModularObjectOrientedDynamicLearningEnvironment, лицензия GNUGPL), IncScape (лицензия GPL 3.0+), PhotoScape

(лицензия GNUGPL), 1С ERP УП, 1С ЗУП (бесплатные облачные решения

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

1. История становления и развития международного сотрудничества в сфере труда.
2. Основные способы и направления международно-правового сотрудничества в сфере труда.
3. Понятие и система норм международного права о труде.
4. Общеизвестные принципы и нормы международного права о труде.
5. Система международных договоров Российской Федерации о труде.
6. Понятие, порядок заключения, исполнения и контроля за исполнением международных соглашений по

регулированию труда.

7. Соотношение международного и внутригосударственного права в сфере регулирования труда.
8. Возникновение и история становления МОТ.
9. Функции и основные направления деятельности МОТ.
10. Устав ООН и Уста МОТ как источники регулирования трудовых отношений.
11. Пакт об экономических, социальных и культурных правах и иные акты ООН.
12. Конвенции МОТ как источники регулирования трудовых отношений.
13. Рекомендации МОТ как источники регулирования трудовых отношений.
14. Конвенции и иные акты Совета Европы как источники регулирования трудовых отношений.
15. Регулирование вопросов занятости нормами международного права.
- 15
16. Государственная политика в сфере содействия занятости.
17. Государственные и частные организации в сфере осуществления государственной политики содействия занятости.
18. Международно-правовое регулирование рабочего времени.
19. Международно-правовое регулирование времени отдыха.
20. Международно-правовое регулирование охраны труда.
21. Критерии дифференциации норм международного трудового права.
22. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
23. Особенности регулирования труда инвалидов.
24. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.
25. Особенности международно-правового регулирования труда несовершеннолетних.
26. Особенности международно-правового регулирования труда работников морского транспорта.
27. Особенности регулирования труда работников авиационного транспорта.
28. Право работников на объединение в профессиональные союзы.
29. Правовой статус профсоюзных организаций и объединений работодателей по нормам международного права.
30. Акты ООН, Совета Европы и МОТ о праве на ассоциации и иные формы объединения.
31. Коллективные переговоры в международном праве.
32. Разрешение трудовых конфликтов.
33. Право на забастовку по нормам международного права.
34. Понятие и источники правового регулирования труда, осложненного иностранным элементом.
35. Источники правового регулирования международного труда.
36. Кратковременные служебные командировки за границу от российских организаций.
37. Работа в представительствах государственных и частных фирм за рубежом.
38. Работа в зарубежных предприятиях, осуществляемая по контрактам между российскими и иностранными фирмами для оказания технического содействия зарубежным странам.
39. Работа за рубежом на предприятиях с российским участием или на российских зарубежных предприятиях.
40. Работа у российского работодателя, предусматривающая передвижение по территории других государств.
41. Работа-стажировка на зарубежном предприятии на основе межправительственных соглашений или соглашений между отечественными и иностранными фирмами.
42. Работа российского гражданина в международной организации.
43. Работа по индивидуальному трудовому договору за рубежом.
44. Работа иностранного гражданина или лица без гражданства на территории Российской Федерации.
45. Юридическая характеристика Европейского Суда по правам человека.
46. Процессуальные особенности рассмотрения дел в Европейском Суде по правам человека.
47. Защита от принудительного труда в рамках Европейского Суда по правам человека.
48. Защита права на свободу собраний и объединений Европейского Суда по правам человека.
49. Защита прав на справедливое судебное разбирательство и запрещение дискриминации в сфере труда в рамках Европейского Суда по правам человека.
- 16
50. Практика рассмотрения Европейским Судом по правам человека дел о защите трудовых прав.

5.2. Темы письменных работ

1. Источники международного права.

2. Защита трудовых прав на международном уровне.
3. Регулирование труда нормами международного права.
4. Функции и основные направления деятельности МОТ.
5. Роль МОТ в современных условиях.
6. Регулирование труда российских граждан за рубежом.
7. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей.
8. Сравнительный анализ трудового положения граждан РФ, иностранных граждан и лиц без гражданства.
9. Международно-правовое регулирование труда отдельных категорий работников.
10. Международно-правовое регулирование труда женщин.
11. Международно-правовое регулирование труда несовершеннолетних.
12. Особенности международно-правового регулирования труда инвалидов.
13. Международно-правовое регулирование охраны труда.
14. Коллективные переговоры в международном праве.
15. Правовое регулирование трудовой деятельности иностранного гражданина или лица без гражданства на территории Российской Федерации.
- 13
16. Процессуальные особенности рассмотрения дел в Европейском Суде по правам человека.
17. Правовое регулирование трудовой деятельности российского гражданина в международной организации.

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Международные стандарты регулирования трудовых отношений" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Международные стандарты регулирования трудовых отношений" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Деловая игра
 Кейс-задача
 Коллоквиум
 Контрольная работа
 Расчетная работа
 Доклад, сообщение
 Тестовые задания

РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины (рекомендуемый режим и характер учебной работы, в том числе в части выполнения самостоятельной работы) – комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к семинарским занятиям, в том числе проводимым с использованием активных технологий обучения содержатся в УМКД дисциплины. Во время проведения семинарских занятий осуществляется текущий контроль. Его цель – проверка уровня подготовки обучающегося к выполнению конкретной работы. Текущий контроль является активной формой углубления, систематизации и закрепления знаний, полученных во время лекционных занятий и самостоятельной подготовки студентов. В ходе текущего контроля в виде устного опроса, письменного экспресс-опроса, обсуждения проблемных вопросов, тестирования, решения расчетных и выполнения ситуационных заданий и т.п. оценивается уровень усвоения программного материала, овладения обучающимся конкретными знаниями и навыками по четко обозначенной проблеме, активность его работы, старательность и творческий подход.

По итогам каждого раздела осуществляется контроль. Он проводится с целью оценки уровня проработки обучающимся теоретического и практического материала в пределах отдельного раздела. Основная форма проведения данного вида контроля – письменное выполнение тестовых заданий. Целью такого контроля является закрепление и углубление обучающимися теоретических и практических знаний, обеспечение подготовки к семестровому (академическому) контролю, стимулирование обучающихся к активной работе на протяжении всего учебного семестра. Примерный перечень тестовых заданий к разделу приведен выше.

Семинарское занятие по дисциплине предусматривает такие формы работы обучающимся:

1. Устный ответ на один из вопросов семинара.
2. Дополнительное сообщение, дополнение.
3. Устный доклад по тематике индивидуального задания.
4. Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений.
5. Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий.
6. Письменная работа (самостоятельная, контрольная) по заданию преподавателя.
7. Индивидуальное задание.

По окончании изучения раздела на последнем семинарском занятии выполняется контроль знаний по разделу.

Описание основных форм работы на семинаре:

Устный ответ на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или обучающегося и должен сжато вмещать все главные аспекты проблем (как теоретические, так и практические).

Дополнение – по желанию обучающегося более глубокое разъяснение определенной грани контрольного вопроса. Проводится после базового доклада.

Устный доклад предусматривает произвольное оформление с минимумом формальных требований, но выступление перед аудиторией является обязательным.

Дополнительное сообщение – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого избрал обучающийся и согласовал ее с преподавателем. В случае, когда обучающийся не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления и зачитывания этого материала как выступления.

Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений – задавание вопросов обучающемуся, который выступал с докладом (сообщением) по теме выступления, высказывание собственной обоснованной позиции по дискуссионным вопросам выступления.

Письменная работа – понятийный диктант или краткий ответ на вопрос по теме дисциплины.

Существенной формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа обучающегося. Само овладение и выяснение обучающимся рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы обучающийся углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

По проблематике учебной дисциплины обучающимся рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

- самостоятельное изучение и углубленная обработка разделов дисциплины, отдельных вопросов тем;
- изучение тем учебной дисциплины по конспекту, учебникам и специальной литературе;
- выполнение индивидуальных заданий (письменно);
- подготовка к контрольным работам и тестированию;
- подготовка по вопросам семинаров, выполнение НИРС, докладов, тематических сообщений.

Для качественной подготовки к семинарским занятиям по каждой теме обучающемуся нужно:

1. Усвоить лекционный материал.
2. Ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему.
3. При необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, которые касаются докладов и НИРС.
4. Использовать научно-методический потенциал библиотек ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» и других научных учреждений.

Оценивание по дисциплине осуществляется на семинарских занятиях и на экзамене преподавателем.

Выполненные задания на семинарских занятиях представляются в виде устных ответов, докладов, сообщений, ответов у доски при решении расчетных задач, ответов с места при решении ситуационных заданий (участии в деловых играх). Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной обучающимся или предложенной ему преподавателем проблемы в области современных проблем управления персоналом организации, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация).

Экзамен проходит в устной форме и предполагает ответ на вопросы экзаменационного билета.

Результаты оценивания оглашаются преподавателем в конце каждого семинарского занятия и по итогам проведения экзамена

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

**Факультет государственной службы и управления
Кафедра управления персоналом и экономики труда**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю) «Международные стандарты регулирования
трудовых отношений»

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом организации и государственной службы»
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	очная

Донецк
2023

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Международные стандарты регулирования трудовых отношений» для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом «Управление персоналом организации и государственной службы» очной формы обучения.

Составители: Преподаватель Никольская А.С.

ФОС рассмотрен на
заседании кафедры

«Управление персоналом и экономика труда»

Протокол заседания кафедры от

24.04.23

№

12

дата

Заведующий кафедрой


(подпись)

А.М. Стадник

(инициалы, фамилия)

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
 по учебной дисциплине «Международные стандарты регулирования трудовых отношений»

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
Профиль	«Управление персоналом организации и государственной службы»
Количество разделов учебной дисциплины	2
Часть образовательной программы	Б1.В.34
Формы текущего контроля	- Текущий контроль (устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, расчетное задание, коллоквиум, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу). - Промежуточная аттестация (экзамен)
<i>Показатели</i>	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	2
Семестр	2
Общая трудоемкость (академ. часов)	72
Аудиторная контактная работа:	38
Лекционные занятия	28
Семинарские занятия	28
Самостоятельная работа	50
Консультация	2
Контроль	27
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	<i>Зачет</i>

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

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
ПК-6	ПК-6.13: Демонстрирует умение принимать обоснованные управленческие решения в сфере труда с учетом особенностей международно-правового сотрудничества в сфере занятости, трудоустройства и регулировании условий труда	Знать: основы демонстрации умений принимать обоснованные управленческие решения в сфере труда с учетом особенностей международно-правового сотрудничества в сфере занятости, трудоустройства и регулирования условий труда	ПК-6.13 З-1
		Уметь: демонстрировать умения принимать обоснованные управленческие решения в сфере труда с учетом особенностей международно-правового сотрудничества в сфере занятости, трудоустройства и регулирования условий труда	ПК-6.13 У-1
		Владеть: навыками демонстрации умений принимать обоснованные управленческие решения в сфере труда с учетом особенностей международно-правового сотрудничества в сфере занятости, трудоустройства и регулирования условий труда	ПК-6.13 В-1
УК-6	ПК-6.14: Применяет на практике знания экономики труда и социально-трудовых отношений, современных технологий управления персоналом в ходе использования комплексного подхода для оценки эффективности управления персоналом (по наиболее важным его направлениям) в производственных условиях конкретной организации, а также разработки рекомендаций по ее совершенствованию	Знать: основами применения на практике знания экономики труда и социально-трудовых отношений, современных технологий управления персоналом в ходе использования комплексного подхода для оценки эффективности управления персоналом в производственных условиях конкретной организации, а также разработки рекомендаций по ее совершенствованию	ПК-6.14 З-1
		Уметь: применять на практике знания экономики труда и социально-трудовых отношений, современных технологий управления персоналом в ходе	ПК-6.14 У-1

		использования комплексного подхода для оценки эффективности управления персоналом в производственных условиях конкретной организации, а также разработки рекомендаций по ее совершенствованию	
		Владеть:	
		навыками применения на практике знания экономики труда и социально-трудовых отношений, современных технологий управления персоналом в ходе использования комплексного подхода для оценки эффективности управления персоналом в производственных условиях конкретной организации, а также разработки рекомендаций по ее совершенствованию	ПК-6.14 В-1

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. Фундаментальная подготовка по направлению обучения				
1	Тема 1.1. Сущность и модель обеспечения конкурентоспособности студента на рынке труда	8	ПК-6.13 ПК-6.14	Устный опрос, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. Фундаментальная подготовка по направлению обучения	8	ПК-6.13 ПК-6.14	Устный опрос, доклад (сообщение)
3	Тема 1.3. Формирование стремления к жизненному успеху	8	ПК-6.13 ПК-6.14	Устный опрос, доклад (сообщение)
4	Тема 1.4. Формирование навыков реальной организаторской деятельности	8	ПК-6.13 ПК-6.14	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 2. Система планирования личной деятельности студента				
5	Тема 2.1. Планирование личной жизни и	8	ПК-6.13 ПК-6.14	Устный опрос, доклад (сообщение)

	профессиональной карьеры			
6	Тема 2.2. Поддержание высокого уровня личной работоспособности	8	ПК-6.13 ПК-6.14	Устный опрос, доклад (сообщение)
7	Тема 2.3. Формирование положительной репутации в вузе	8	ПК-6.13 ПК-6.14	Устный опрос, доклад (сообщение)
8	Тема 2.4. Технологии рационализации личного труда	8	ПК-6.13 ПК-6.14	Устный опрос, доклад (сообщение)
9	Тема 2.5. Система планирования личной деятельности студента	8	ПК-6.13 ПК-6.14	Устный опрос, доклад (сообщение) контроль знаний по разделу (тестовые задания)

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.

Распределение баллов по рейтинговой системе оценивания по видам учебной деятельности

Сумма баллов по разделу	Раздел 1				Раздел 2				
	Т. 1.1	Т.1.2	Т.1.3	Контроль знаний раздела учебной дисциплины- (тестирование) 5	Т.2.1	Т.2.2	Т.2.2	Контроль знаний раздела учебной дисциплины- (тестирование) 5	
Виды работ:									
Лекции (ведение конспекта)	-	-	-		-	-	-		-
Семинарские занятия (устный опрос, учебная дискуссия)	2 2	2 2	2 2		2 2	2 2	2 2		2 2
Индивидуальные задания * (реферат, тезисы, статья)	-	-	-		-	-	-		-
Самостоятельная работа (доклады)	2 2	2 2	2 2		2 2	2 2	2 2		2 2
Сумма баллов	24				24				

Сумма баллов по разделу	Раздел 3	На уч на	Су мм а
-------------------------	----------	----------------	---------------

Темы	Т.3.1	Т.3.2	Т.3.3	Контроль знаний раздела учебной дисциплины- (тестирование) 5		
Виды работ: Лекции (ведение конспекта)	-	-	-			
Семинарские занятия (устный опрос, учебная дискуссия)	2 2	2 2	2 2			
Индивидуальные задания * (реферат, тезисы, статья)	-	-	-			
Самостоятельная работа (доклады)	2 2	2 2	2 2			
Сумма баллов	24					

Таблица 2.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности
(балльно-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания							
	ЛЗ	СЗ			Всего за тему	КЗР	Р (СР)	ИЗ*
		УО*	Д*	УД*				
Р.1.Т.1.1		1	1	3	6	10	7	
Р.1.Т.1.2		1	1	3	6			
Р.1.Т.1.3		1	1	3	6			
Р.2.Т.2.1		1	1	3	6	10		
Р.2.Т.2.2		1	1	3	6			
Р.2.Т.2.3		1	1	3	6			
Р.3.Т.3.1		1	1	3	6	10		
Р.3.Т.3.2								
Р.3.Т.3.3		1	1	3	6			
Итого: 1006	0	9	9	27	54	30	7	9

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос;

Д-подготовка доклада (сообщения) по теме занятия

УД-участие в дискуссии при осуждении дискуссионных вопросов

СЗ – семинарское занятие;

КЗР – контроль знаний по Разделу;

Р –

СР – самостоятельная работа обучающегося

ИЗ – индивидуальное задание (реферат, тезисы, статья) по выбранной индивидуальной тематике

2.1. 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).

Оценка «5» - 4 балла - 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;

Оценка «4» - 3 балла - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «3»- 2 балла - 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.

Оценка «2» - 1 балл - ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

ВОПРОСЫ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ ПО ТЕМАМ (Планы семинарских занятий)

Раздел 1. Понятие и источники международно-правового регулирования труда. Деятельность международных организаций в сфере труда

Тема 1.1. Понятие и источники международно-правового регулирования труда. Деятельность международных организаций в сфере труда

Семинарское занятие №1:

1. Понятие и система норм международного права о труде.
2. Общепризнанные принципы и нормы международного права о труде.
3. Система международных договоров Российской Федерации о труде.

Семинарское занятие №2:

1. История возникновения и развития международного сотрудничества в сфере труда.
2. Возникновение и история становления МОТ.

3. Функции и основные направления деятельности МОТ.

Семинарское занятие №3:

1. Устав ООН и Уста МОТ как источники регулирования трудовых отношений.
2. Общеизвестные принципы и нормы международного права о труде.
3. Система международных договоров Российской Федерации о труде.

Семинарское занятие №4:

1. История возникновения и развития международного сотрудничества в сфере труда.
2. Возникновение и история становления МОТ.
3. Функции и основные направления деятельности МОТ.

Тема 1.2. основополагающие принципы в сфере труда

Семинарское занятие №5:

1. Пакт об экономических, социальных и культурных правах и иные акты ООН.
2. Конвенции МОТ как источники регулирования трудовых отношений.
3. Рекомендации МОТ как источники регулирования трудовых отношений.

Семинарское занятие №6:

1. Конвенции и иные акты Совета Европы как источники регулирования трудовых отношений.
2. Понятие общеизвестных принципов и норм международного права в сфере труда.
3. Свобода объединения.

Семинарское занятие №7:

1. Действительное признание права на ведение коллективных переговоров.
2. Упразднение всех форм принудительного или обязательного труда.
3. Действительное запрещение детского труда.

Семинарское занятие №8:

1. Недопущение дискриминации в области труда и занятий.
2. Мирное разрешение трудовых конфликтов
3. Рекомендации МОТ как источники регулирования трудовых отношений.

Раздел 2. Международно-правовое сотрудничество в сфере занятости, трудоустройства и регулирования условий труда

Тема 2.1. Международно-правовое сотрудничество в сфере занятости, трудоустройства и регулирования условий труда

Семинарское занятие №9:

1. Международно-правовое регулирование вопросов занятости и трудоустройства.
2. Государственные и частные организации в сфере осуществления государственной политики содействия занятости.
3. Рабочее время по нормам международного права.

Семинарское занятие №10:

1. Время отдыха по нормам международного права.
2. Международно-правовое регулирование оплаты труда.
3. Международно-правовое регулирование охраны труда

Семинарское занятие №11:

1. Международно-правовое регулирование вопросов занятости и трудоустройства.
2. Государственные и частные организации в сфере осуществления государственной политики содействия занятости.
3. Рабочее время по нормам международного права.

Семинарское занятие №12:

1. Время отдыха по нормам международного права.
2. Международно-правовое регулирование оплаты труда.
3. Международно-правовое регулирование охраны труда

Тема 2.2. Международно-правовое регулирование условий труда отдельных категорий работников

Семинарское занятие №13:

1. Критерии дифференциации норм международного трудового права.
2. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
3. Особенности регулирования труда инвалидов.
4. Особенности регулирования труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в определенной сфере производства или хозяйства.

Семинарское занятие №14:

1. Критерии дифференциации норм международного трудового права.
2. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
3. Особенности регулирования труда инвалидов.
4. Особенности регулирования труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в определенной сфере производства или хозяйства.

Семинарское занятие №15:

1. Критерии дифференциации норм международного трудового права.
2. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
3. Особенности регулирования труда инвалидов.
4. Особенности регулирования труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в определенной сфере производства или хозяйства.

Семинарское занятие №16:

1. Критерии дифференциации норм международного трудового права.
2. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
3. Особенности регулирования труда инвалидов.
4. Особенности регулирования труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в определенной сфере производства или хозяйства.

Раздел 3. Международно-правовая защита трудовых прав

Тема 3.1. Регулирование труда с иностранным участием

Семинарское занятие №17:

1. Понятие и источники правового регулирования труда, осложненного иностранным элементом.
2. Кратковременные служебные командировки за границу от российских организаций.
3. Работа в представительствах государственных и частных фирм за рубежом.
4. Работа в зарубежных предприятиях, осуществляемая по контрактам между российскими и иностранными фирмами для оказания технического содействия зарубежным странам.

Семинарское занятие №18:

1. Работа за рубежом на предприятиях с российским участием или на российских зарубежных предприятиях.
2. Работа у российского работодателя, предусматривающая передвижение по территории других государств.
3. Работа по индивидуальному трудовому договору за рубежом.
4. Работа иностранного гражданина или лица без гражданства на территории Российской Федерации.

Тема 3.2. Международно-правовая защита трудовых прав

Семинарское занятие №19:

1. Юридическая характеристика Европейского Суда по правам человека.
2. Защита от принудительного труда в рамках Европейского Суда по правам человека.
3. Защита права на свободу собраний и объединений в рамках Европейского Суда по правам человека.

Семинарское занятие №20:

1. Защита прав на справедливое судебное разбирательство и запрещение дискриминации в сфере труда в рамках Европейского Суда по правам человека.
2. Защита от дискриминации в рамках Европейского Суда по правам человека.
3. Защита права на свободу собраний и объединений в рамках Европейского Суда по правам человека.

2.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестирования 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, которые затем переводятся в оценку. Баллы выставляются следующим образом:

правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 0,4 балла.

Оценка соответствует следующей шкале:

Оценка (государственная)	Баллы	% правильных ответов
Отлично	4	75-100
Хорошо	3	51-75
Удовлетворительно	2	25-50
Неудовлетворительно	1	менее 25

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Тестовые задания для текущего контроля

знаний обучающихся по разделу 1

1. Кто не относится к категории занятых по закону о занятости населения?

- а) военнослужащие;
- б) студенты дневных отделений
- в) самозанятые;
- г) занятые в домашнем хозяйстве.

2. Кто не входит в состав экономически активного населения в соответствии с методологией МОТ:

- а) наемные работники;
- б) лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью;
- в) лица, ведущие домашнее хозяйство;
- г) члены кооперативов.

3. К недостаткам внутренних рынков труда для работодателей нельзя отнести:

- а) возможное снижение активности работников;
- б) ограничение и постепенное снижение мобильности работника;
- в) потери времени ценных работников в процессе наставничества;
- г) слишком тесные взаимоотношения среди коллег.

4. Для первичного рынка труда характерно:

- а) льготы и пособия (жилье, услуги, страхование и т.п.)
- б) слабые шансы на продвижение;
- в) жесткий график; часто неполный рабочий день;
- г) своеволие начальства.

5. Предположим, что работник находится на участке обратного изгиба своей кривой предложения труда. Тогда при увеличении заработной платы:

- а) эффект дохода сильнее эффекта замещения;
- б) эффект замещения сильнее эффекта дохода;
- в) эффект замещения равен эффекту дохода
- г) и эффект дохода, и эффект замещения увеличивают часы работы.

6. Какое из утверждений неверно:

- а) желание уменьшить продолжительность времени работы может проявиться в прогулах;
- б) работодатель способен оказывать воздействие на рост потребностей работника; в) на желание работника увеличить продолжительность своего рабочего времени может повлиять более высокая ставка оплаты за сверхурочную работу;
- в) целенаправленное стимулирование материальных потребностей способно изменить трудовое поведение людей;
- г) чем выше уровень материальных потребностей работника, тем раньше наступит «загибающийся» участок кривой индивидуального предложения труда.

7. Какое из утверждений неверно:

- а) домашнее хозяйство и семья – это синонимы;
- б) термин «домашнее хозяйство» используется тогда, когда исследуются экономические аспекты человеческой деятельности, в том числе связанные с семьей;
- в) время и деньги взаимозаменяемы не только в приобретении благ, но и в их потреблении;
- г) для человека, много зарабатывающего, очень велики альтернативные издержки потребления «времениемкого блага».

8. Какое утверждение по поводу труда является неверным?

- а) труд осуществляется на основе определенных мотивов и стимулов; б) труд может заключаться в управлении людьми и процессами;
- в) труд может быть средством самовыражения и самоутверждения личности;
- г) труд носит добровольный характер и не может быть принудительным;

9. Экономически активное население включает:

- а) лиц, получающих пенсии по старости, на льготных условиях, по инвалидности;
- б) учащихся и студентов, обучающихся в дневных учебных заведениях с отрывом от производства;
- в) лиц, занятых ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными родственниками;
- г) лиц, отчаявшихся найти работу и прекративших ее поиск (но желающих работать); д) лиц, исполняющих наказание или осуществляющих принудительное лечение по решению суда.

10. Для вторичного рынка труда характерно:

- а) использование прогрессивных технологий;
- б) исполнительский, рутинный характер труда;
- в) членство в профсоюзах, клубах и т.п.;
- г) соблюдение справедливости, трудовых правил.

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

1. Рынок труда — это:

- а) система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с куплей-продажей услуг труда;
- б) экономическое пространство - сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы труда;
- в) механизм, который обеспечивает согласование цены и условий труда между работодателями и наёмными работниками и регулирует спрос и предложение рабочей силы;
- г) работа персонала.

2. К элементам рынка труда относятся:

- а) товар, спрос, предложение, цена рабочей силы;
- б) инфраструктура, совокупный спрос, конъюнктура;
- в) заработная плата, правовые аспекты, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда.

3. К текущему предложению на рынке труда не относятся:

- а) безработные, которые активно ищут работу и готовы к ней приступить;
- б) работники, которые пытаются изменить место работы;
- в) лица, которые желают за определенную плату нанять работников;
- г) лица, которые желают работать в свободное от работы и учёбы время.

4. Соотношение спроса и предложения на рынке труда называется:

- а) инфраструктурой рынка труда;
- б) конъюнктурой рынка труда;
- в) сегментацией рынка труда.

г) персональный рынок

5. Сегментация рынка труда - это:

- а) соотношение спроса и предложения на рынке труда;
- б) государственные и негосударственные службы трудоустройства, кадровые
- в) службы предприятий и фирм, нормативно- правовая база, обеспечивающие взаимодействие между спросом и предложением рабочей силы;
- г) разделение работников и рабочих мест на замкнутые зоны, ограничивающие мобильность рабочей силы своими рамками.

6. Сегментация предусматривает разделение рынка труда на :

- а) первичный и вторичный;
- б) трудодефицитный и трудоизбыточный;
- в) равновесный, первичный, вторичный.
- г) спекулятивный рынок

7. Потребность в рабочей силе характеризуется:

- а) количеством предприятий;
- б) количеством бирж труда
- в) количеством вакансий на предприятиях
- г) количеством денег

8. Спрос на рабочую силу зависит от:

- а) качества труда
- б) состояние производства
- в) спроса на рабочую силу
- г) фонда заработной платы

9. Внешний рынок труда характеризуется:

- а) текучестью кадров
- б) стабильностью кадров
- в) количеством предприятий
- г) количеством бирж труда

10. Современному рынку труда свойственно:

- а) превышение предложения рабочей силы над спросом
- б) превышение спроса над предложением рабочей силы
- в) высокая цена рабочей силы
- г) равновесие

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

1. Какое из направлений использования трудовых ресурсов предполагает сокращение затрат на единицу продукции:

- а) интенсивное
- б) экстенсивное
- в) прогрессивное
- г) нормативное.

2. Какой показатель характеризуется величиной продуктивных затрат рабочей силы в единицу времени:

- а) производительность труда
- б) продолжительность труда
- в) интенсивность труда
- г) комплексность труда.

3. По формуле $Q=T/V$ рассчитывается:

- а) трудоемкость
- б) выработка
- в) производительность труда
- г) интенсивность труда.

4. Какой из видов трудоемкости в зависимости от состава затрат труда на производство определяется затратами труда основных рабочих:

- а) производственная
- б) управления
- в) технологическая
- г) обслуживания.

5. Сумма уже осуществленных затрат труда на выполненный объем работ или выпуск произведенной продукции - это:

- а) нормативная трудоемкость
- б) плановая трудоемкость
- в) фактическая трудоемкость.
- г) выработка.

6. Измерителем результативности деятельности персонала предприятия является:

- а) производительность труда
- б) качество произведенной продукции (услуг)
- в) уровень заработной платы
- г) качество изготовленной продукции.

7. Какая заработная плата определяется стоимостью товаров и услуг, которые работник может приобрести:

- а) номинальная
- б) реальная
- в) начисленная
- г) проиндексированная.

8. Что не является основой для разработки плана по труду:

- а) производственная программа
- б) план повышения эффективности производства
- в) бизнес-план
- г) нормы и нормативы затрат на труд и заработную плату.

9. Для стимулирования добросовестной работы, повышения качества продукции и эффективности производства устанавливаются:

- а) премии;
- б) надбавки;
- в) доплаты;
- г) дополнительная заработная плата

10. Надбавка за высокое качество продукции, выполнение срочных и ответственных задач выплачивается из:

- а) фонда оплаты труда предприятия;
- б) фонда руководителя подразделения;
- в) прибыли предприятия;
- г) резервного фонда руководителя предприятия.

2.3. Рекомендации по оцениванию докладов, сообщений.

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
1 (отлично)	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.
0,75 (хорошо)	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.
0,5 (удовлетворительно)	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* (неудовлетворительно)	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.

* - 0 в журнал не ставится

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Источники международного права.
2. Защита трудовых прав на международном уровне.
3. Регулирование труда нормами международного права.
4. Функции и основные направления деятельности МОТ.
5. Роль МОТ в современных условиях.
6. Регулирование труда российских граждан за рубежом.
7. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей.
8. Сравнительный анализ трудового положения граждан РФ, иностранных граждан и лиц без гражданства.
9. Международно-правовое регулирование труда отдельных категорий работников.
10. Международно-правовое регулирование труда женщин.
11. Международно-правовое регулирование труда несовершеннолетних.
12. Особенности международного-правового регулирования труда инвалидов.
13. Международно-правовое регулирование охраны труда.
14. Коллективные переговоры в международном праве.
15. Правовое регулирование трудовой деятельности иностранного гражданина или лица без гражданства на территории Российской Федерации.
- 13
16. Процессуальные особенности рассмотрения дел в Европейском Суде по правам человека.
17. Правовое регулирование трудовой деятельности российского гражданина в международной организации.

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1	Понятие и система норм международного права о труде.
2	Общепризнанные принципы и нормы международного права о труде.
3	Система международных договоров Российской Федерации о труде.
4	История возникновения и развития международного сотрудничества в сфере труда.
5	Возникновение и история становления МОТ.
6	Функции и основные направления деятельности МОТ.
7	Устав ООН и Уста МОТ как источники регулирования трудовых отношений.
8	Общепризнанные принципы и нормы международного права о труде.
9	Пакт об экономических, социальных и культурных правах и иные акты ООН.
10	Конвенции МОТ как источники регулирования трудовых отношений
11	Рекомендации МОТ как источники регулирования трудовых отношений.
12	Конвенции и иные акты совета Европы как источники регулирования трудовых отношений.
13	Понятие общепризнанных принципов и норм международного права в сфере труда.
14	Свобода объединения.
15	Действенное признание права на ведение коллективных переговоров.
16	Упразднение всех форм принудительного или обязательного труда.
17	Действенное запрещение детского труда.
18	Недопущение дискриминации в области труда и занятий.
19	Мирное разрешение трудовых конфликтов
20	Международно-правовое регулирование вопросов занятости и трудоустройства.
21	Государственные и частные организации в сфере осуществления государственной политики содействия занятости.
22	Рабочее время по нормам международного права.

23	Время отдыха по нормам международного права.
24	Международно-правовое регулирование оплаты труда.
25	Международно-правовое регулирование охраны труда
26	Критерии дифференциации норм международного трудового права
27	Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
28	Особенности регулирования труда инвалидов.
29	Особенности регулирования труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в определенной сфере производства или хозяйства.
30	Понятие и источники правового регулирования труда, осложненного иностранным элементом.
31	Кратковременные служебные командировки за границу от российских организаций.
32	Работа в представительствах государственных и частных фирм за рубежом.
33	Работа в зарубежных предприятиях, осуществляемая по контрактам между российскими и иностранными фирмами для оказания технического содействия зарубежным странам.
34	Работа за рубежом на предприятиях с российским участием или на российских зарубежных предприятиях.
35	Работа у российского работодателя, предусматривающая передвижение по территории других государств.
36	Работа по индивидуальному трудовому договору за рубежом.
37	Работа иностранного гражданина или лица без гражданства на территории Российской Федерации.
38	Юридическая характеристика Европейского Суда по правам человека.

39	Защита от принудительного труда в рамках Европейского Суда по правам человека.
40	Защита права на свободу собраний и объединений в рамках Европейского Суда по правам человека.
41	Защита прав на справедливое судебное разбирательство и запрещение дискриминации в сфере труда в рамках Европейского Суда по правам человека.
42	Защита от дискриминации в рамках Европейского Суда по правам человека.

РЕЦЕНЗИЯ
на РАБОЧУЮ ПРОГРАММУ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.34 «Международные стандарты регулирования трудовых отношений»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»
Составитель: Никольская А.С., преподаватель
Кафедра управления персоналом и экономики труда

Представленные на рецензию рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Международные стандарты регулирования трудовых отношений» разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955).

Рабочая программа дисциплины содержит требования к уровню подготовки бакалавров по приобретению теоретических знаний и практических навыков, которые предъявляются к обучающимся данного направления подготовки в ходе изучения учебной дисциплины.

В рабочей программе сформулированы цели и задачи освоения дисциплины.

В разделе «Место дисциплины в структуре образовательной программы» указаны требования к предварительной подготовке обучающихся, а также последующие дисциплины, для которых изучение данной будет необходимым.

В рабочей программе прописаны компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

Раздел «Структура и содержание дисциплины» содержит тематическое и почасовое распределение изучаемого материала по видам занятий, а также часы на самостоятельную работу.

В разделе «Фонд оценочных средств» указаны оценочные средства для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося (фонд оценочных средств представлен отдельным элементом УМКД).

Компетенции по дисциплине, указанные в рабочей программе, полностью соответствуют учебному плану и матрице компетенций.

В рабочей программе дисциплины представлен также перечень материально-технического обеспечения для осуществления всех видов занятий, предусмотренных учебным планом.

Рабочая программа дисциплины имеет логически завершённую структуру, включает в себя все необходимые и приобретаемые в процессе изучения навыки и умения.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено в программе перечнем основной и дополнительной литературы, методических материалов, библиотечно-информационных ресурсов, что является достаточным для успешного освоения дисциплины.

Таким образом, рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Международные стандарты регулирования трудовых отношений» соответствует всем требованиям к реализации программы и могут быть рекомендованы к использованию в учебном процессе.

Рецензент:
Доцент кафедры управления
персоналом и экономики труда,
канд. экон. наук, доцент



А.А. Киселева