



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)
ЮРИДИЧЕСКАЯ ШКОЛА

УТВЕРЖДАЮ
Директор Юридической школы


ДВФУ _____ В.В. Гаврилов
 «01» декабря 2022 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

*по дисциплине «Организационно-управленческая деятельность юриста в сфере
кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров»*

Владивосток
2022

Перечень форм оценивания, применяемых на различных этапах формирования компетенций в ходе освоения дисциплины (модуля)

«Организационно-управленческая деятельность юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров»

№ п/п	Контролируемые разделы/темы дисциплины	Код и наименование индикатора достижения	Результаты обучения	Оценочные средства *	
				текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	<i>Тема 1. Роль и значение правового регулирования трудовых отношений в системе кадрового менеджмента</i>	УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста, траекторию и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	<p>Знает: требования рынка труда и образовательного процесса по выстраиванию траектории собственного профессионального роста в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров</p> <p>Умеет: определить собственное ресурсное состояние и выбрать средства его коррекции в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров</p> <p>Владет: навыками оценивания собственных ресурсов; выбором способов преодоления личностных ограничений на пути достижения целей в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров</p>	УО-3 ПР-15	—
		ПК-1.2. Юридически правильно разрешает споры правового характера в сфере информационных и цифровых правоотношений	<p>Знает: систему правовых актов, подлежащих применению в конкретной ситуации при юридическом сопровождении цифровых правоотношений в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Умеет: анализировать и юридически грамотно применять действующее законодательство в сфере цифровых правоотношений при организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Владет: навыками юридически правильного</p>		

			разрешения споров правового характера в сфере информационных и цифровых правоотношений в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров		
2	<i>Тема 2. Правовые основы подбора и адаптации персонала</i>	УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста, траекторию и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	<p>Знает: требования рынка труда и образовательного процесса по выстраиванию траектории собственного профессионального роста в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Умеет: определить собственное ресурсное состояние и выбрать средства его коррекции в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Владет: навыками оценивания собственных ресурсов; выбором способов преодоления личностных ограничений на пути достижения целей в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p>	УО-4 ПР-15	—
		ПК-1.2. Юридически правильно разрешает споры правового характера в сфере информационных и цифровых правоотношений	<p>Знает: систему правовых актов, подлежащих применению в конкретной ситуации при юридическом сопровождении цифровых правоотношений в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Умеет: анализировать и юридически грамотно применять действующее законодательство в сфере цифровых правоотношений при организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Владет: навыками юридически правильного разрешения споров правового характера в сфере информационных и цифровых правоотношений в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p>		

		ПК-1.3. Выявляет и устраняет нарушения действующего законодательства в сфере регулирования отношений, связанных с цифровыми технологиями	<p>Знает: действующее законодательство, регулирующие цифровые отношения и проблемы, возникающие при его правоприменении в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Умеет: выявлять и устранять нарушения действующего законодательства в области цифровых правоотношений в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Владет: навыками выявления и устранения нарушений в сфере действующего законодательства, регулиющего цифровые правоотношения в кадровом менеджменте и при рассмотрении трудовых споров</p>		
3	<i>Тема 3 Правовые основы управленческих решений в сфере управления карьерой и развития человеческих ресурсов</i>	УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста, траекторию и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	<p>Знает: требования рынка труда и образовательного процесса по выстраиванию траектории собственного профессионального роста в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Умеет: определить собственное ресурсное состояние и выбрать средства его коррекции в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Владет: навыками оценивания собственных ресурсов; выбором способов преодоления личностных ограничений на пути достижения целей в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p>	<p>ПР-11</p> <p>ПР-15</p>	—

		<p>ПК-1.2. Юридически правильно разрешает споры правового характера в сфере информационных и цифровых правоотношений</p>	<p>Знает: систему правовых актов, подлежащих применению в конкретной ситуации при юридическом сопровождении цифровых правоотношений в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Умеет: анализировать и юридически грамотно применять действующее законодательство в сфере цифровых правоотношений при организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Владет: навыками юридически правильного разрешения споров правового характера в сфере информационных и цифровых правоотношений в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p>		
4	<p><i>Тема 4. Правовое регулирование высвобождения персонала</i></p>	<p>УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста, траекторию и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям</p>	<p>Знает: требования рынка труда и образовательного процесса по выстраиванию траектории собственного профессионального роста в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров</p> <p>Умеет: определить собственное ресурсное состояние и выбрать средства его коррекции в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров</p> <p>Владет: навыками оценивания собственных ресурсов; выбором способов преодоления личностных ограничений на пути достижения целей в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров</p>	<p>ПР-11 ПР-15</p>	-

		ПК-1.2. Юридически правильно разрешает споры правового характера в сфере информационных и цифровых правоотношений	<p>Знает: систему правовых актов, подлежащих применению в конкретной ситуации при юридическом сопровождении цифровых правоотношений в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Умеет: анализировать и юридически грамотно применять действующее законодательство в сфере цифровых правоотношений при организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Владет: навыками юридически правильного разрешения споров правового характера в сфере информационных и цифровых правоотношений в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p>		
5	<i>Тема 5. Роль социального партнерства в системе управления человеческими ресурсами. Участие работников в управлении организацией</i>	<p>УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста, траекторию и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям</p> <p>ПК-1.2. Юридически правильно разрешает споры правового характера в сфере информационных и цифровых правоотношений</p>	<p>Знает: требования рынка труда и образовательного процесса по выстраиванию траектории собственного профессионального роста в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Умеет: определить собственное ресурсное состояние и выбрать средства его коррекции в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Владет: навыками оценивания собственных ресурсов; выбором способов преодоления личностных ограничений на пути достижения целей в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Знает: систему правовых актов, подлежащих применению в конкретной ситуации при юридическом сопровождении цифровых правоотношений в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых</p>	УО-4 ПР-15	—

			<p>споров Умеет: анализировать и юридически грамотно применять действующее законодательство в сфере цифровых правоотношений при организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров Владеет: навыками юридически правильного разрешения споров правового характера в сфере информационных и цифровых правоотношений в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p>		
		<p>ПК-1.3. Выявляет и устраняет нарушения действующего законодательства в сфере регулирования отношений, связанных с цифровыми технологиями</p>	<p>Знает: действующее законодательство, регулирующие цифровые отношения и проблемы, возникающие при его правоприменении в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров Умеет: выявлять и устранять нарушения действующего законодательства в области цифровых правоотношений в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров Владеет: навыками выявления и устранения нарушений в сфере действующего законодательства, регулирующие цифровые правоотношения в кадровом менеджменте и при рассмотрении трудовых споров</p>		
<p>6</p>	<p><i>Тема 6. Тайм-менеджмент: возможности правового регулирования рабочего времени, времени отдыха в организации</i></p>	<p>УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста, траекторию и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям</p>	<p>Знает: требования рынка труда и образовательного процесса по выстраиванию траектории собственного профессионального роста в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров Умеет: определить собственное ресурсное состояние и выбрать средства его коррекции в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров Владеет: навыками оценивания собственных ресурсов; выбором способов преодоления личностных ограничений на пути достижения</p>	<p>УО-3 ПР-11 ПР-15</p>	<p>—</p>

			<p>целей в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров</p>		
		<p>ПК-1.2. Юридически правильно разрешает споры правового характера в сфере информационных и цифровых правоотношений</p>	<p>Знает: систему правовых актов, подлежащих применению в конкретной ситуации при юридическом сопровождении цифровых правоотношений в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Умеет: анализировать и юридически грамотно применять действующее законодательство в сфере цифровых правоотношений при организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Владет: навыками юридически правильного разрешения споров правового характера в сфере информационных и цифровых правоотношений в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p>		
		<p>ПК-1.3. Выявляет и устраняет нарушения действующего законодательства в сфере регулирования отношений, связанных с цифровыми технологиями</p>	<p>Знает: действующее законодательство, регулирующие цифровые отношения и проблемы, возникающие при его правоприменении в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Умеет: выявлять и устранять нарушения действующего законодательства в области цифровых правоотношений в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Владет: навыками выявления и устранения нарушений в сфере действующего законодательства, регулирующего цифровые правоотношения в кадровом менеджменте и при рассмотрении трудовых споров</p>		
7	<p><i>Тема .7 Правовые аспекты управления вознаграждением и материальное стимулирование персонала</i></p>	<p>УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста, траекторию и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям</p>	<p>Знает: требования рынка труда и образовательного процесса по выстраиванию траектории собственного профессионального роста в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров</p>	<p>УО-3 ПР-15</p>	<p>–</p>

			<p>Умеет: определить собственное ресурсное состояние и выбрать средства его коррекции в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров</p> <p>Владеет: навыками оценивания собственных ресурсов; выбором способов преодоления личностных ограничений на пути достижения целей в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров</p>		
		<p>ПК-1.2. Юридически правильно разрешает споры правового характера в сфере информационных и цифровых правоотношений</p>	<p>Знает: систему правовых актов, подлежащих применению в конкретной ситуации при юридическом сопровождении цифровых правоотношений в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Умеет: анализировать и юридически грамотно применять действующее законодательство в сфере цифровых правоотношений при организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Владеет: навыками юридически правильного разрешения споров правового характера в сфере информационных и цифровых правоотношений в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p>		
		<p>ПК-1.3. Выявляет и устраняет нарушения действующего законодательства в сфере регулирования отношений, связанных с цифровыми технологиями</p>	<p>Знает: действующее законодательство, регулирующее цифровые отношения и проблемы, возникающие при его правоприменении в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Умеет: выявлять и устранять нарушения действующего законодательства в области цифровых правоотношений в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Владеет: навыками выявления и устранения нарушений в сфере действующего законодательства, регулирующего цифровые правоотношения в кадровом менеджменте и при</p>		

			рассмотрении трудовых споров		
8	<i>Тема 8. Ответственность за правонарушения в сфере труда</i>	<p>УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста, траекторию и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям</p> <p>ПК-1.2. Юридически правильно разрешает споры правового характера в сфере информационных и цифровых правоотношений</p>	<p>Знает: требования рынка труда и образовательного процесса по выстраиванию траектории собственного профессионального роста в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров</p> <p>Умеет: определить собственное ресурсное состояние и выбрать средства его коррекции в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров</p> <p>Владет: навыками оценивания собственных ресурсов; выбором способов преодоления личностных ограничений на пути достижения целей в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров</p> <p>Знает: систему правовых актов, подлежащих применению в конкретной ситуации при юридическом сопровождении цифровых правоотношений в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Умеет: анализировать и юридически грамотно применять действующее законодательство в сфере цифровых правоотношений при организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Владет: навыками юридически правильного разрешения споров правового характера в сфере информационных и цифровых правоотношений в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p>	УО-4 ПР-15	–
9	<i>Тема 9. Трудовые споры в системе управления</i>	УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста, траекторию и	Знает: требования рынка труда и образовательного процесса по выстраиванию	УО-4 ПР-11	–

	<i>конфликтами</i>	<p>способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям</p>	<p>траектории собственного профессионального роста в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров Умеет: определить собственное ресурсное состояние и выбрать средства его коррекции в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров Владеет: навыками оценивания собственных ресурсов; выбором способов преодоления личностных ограничений на пути достижения целей в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров</p>	<p>ПР-15</p>	
		<p>ПК-1.2. Юридически правильно разрешает споры правового характера в сфере информационных и цифровых правоотношений</p>	<p>Знает: систему правовых актов, подлежащих применению в конкретной ситуации при юридическом сопровождении цифровых правоотношений в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров Умеет: анализировать и юридически грамотно применять действующее законодательство в сфере цифровых правоотношений при организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров Владеет: навыками юридически правильного разрешения споров правового характера в сфере информационных и цифровых правоотношений в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p>		
		<p>ПК-1.3. Выявляет и устраняет нарушения действующего законодательства в сфере регулирования отношений, связанных с цифровыми технологиями</p>	<p>Знает: действующее законодательство, регулирующее цифровые отношения и проблемы, возникающие при его правоприменении в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров Умеет: выявлять и устранять нарушения действующего законодательства в области цифровых правоотношений в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p>		

			Владет: навыками выявления и устранения нарушений в сфере действующего законодательства, регулирующего цифровые правоотношения в кадровом менеджменте и при рассмотрении трудовых споров		
10	Зачет	УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста, траекторию и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	Знает: требования рынка труда и образовательного процесса по выстраиванию траектории собственного профессионального роста в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров Умеет: определить собственное ресурсное состояние и выбрать средства его коррекции в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров Владет: навыками оценивания собственных ресурсов; выборов способов преодоления личностных ограничений на пути достижения целей в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров	-	УО-1
		ПК-1.2. Юридически правильно разрешает споры правового характера в сфере информационных и цифровых правоотношений	Знает: систему правовых актов, подлежащих применению в конкретной ситуации при юридическом сопровождении цифровых правоотношений в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров Умеет: анализировать и юридически грамотно применять действующее законодательство в сфере цифровых правоотношений при организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров Владет: навыками юридически правильного разрешения споров правового характера в сфере информационных и цифровых правоотношений в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров		

		<p>ПК-1.3. Выявляет и устраняет нарушения действующего законодательства в сфере регулирования отношений, связанных с цифровыми технологиями</p>	<p>Знает: действующее законодательство, регулирующее цифровые отношения и проблемы, возникающие при его правоприменении в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Умеет: выявлять и устранять нарушения действующего законодательства в области цифровых правоотношений в сфере кадрового менеджмента и рассмотрении трудовых споров</p> <p>Владет: навыками выявления и устранения нарушений в сфере действующего законодательства, регулирующего цифровые правоотношения в кадровом менеджменте и при рассмотрении трудовых споров</p>		
--	--	---	--	--	--

*Рекомендуемые формы оценочных средств:

- 1) собеседование (УО-1), коллоквиум (УО-2); доклад, сообщение (УО-3); круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты (УО-4); и т.д.
- 2) тесты (ПР-1); контрольные работы (ПР-2), эссе (ПР-3), рефераты (ПР-4), курсовые работы(ПР-5); лабораторная работа (ПР-6); конспект (ПР-7); портфолио(ПР-8); проект (ПР-9); деловая и/или ролевая игра (ПР-10); кейс-задача (ПР-11); рабочая тетрадь (ПР-12); разноуровневые задачи и задания (ПР-13); расчетно – графическая работа (ПР-14); творческое задание (ПР-15) и т.д.
- 3) тренажер (ТС-1) и т.д.

Шкала оценки уровня достижения результатов обучения для текущей и промежуточной аттестации по дисциплине «Организационно-управленческая деятельность юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров»

<i>Баллы (рейтинговая оценка)</i>	<i>Уровни достижения результатов обучения</i>		<i>Требования к сформированным компетенциям</i>
	<i>Текущая и промежуточная аттестация</i>	<i>Промежуточная аттестация</i>	
<i>100 – 86</i>	<i>Повышенный</i>	<i>«зачтено» / «отлично»</i>	<i>Свободно и уверенно находит достоверные источники информации, оперирует предоставленной информацией, отлично владеет навыками анализа и синтеза информации, знает все основные методы решения проблем, предусмотренные учебной программой, знает типичные ошибки и возможные сложности при решении той или иной проблемы и способен выбрать и эффективно применить адекватный метод решения конкретной проблемы</i>
<i>85 – 76</i>	<i>Базовый</i>	<i>«зачтено» / «хорошо»</i>	<i>В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать и синтезировать предложенную информацию, выбрать метод решения проблемы и решить ее. Допускает единичные серьезные ошибки в решении проблем, испытывает сложности в редко встречающихся или сложных случаях решения проблем, не знает типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы</i>
<i>75 – 61</i>	<i>Пороговый</i>	<i>«зачтено» / «удовлетворительно»</i>	<i>Допускает ошибки в определении достоверности источников информации, способен правильно решать только типичные, наиболее часто встречающиеся проблемы в конкретной области (обрабатывать информацию, выбирать метод решения проблемы и решать ее)</i>
<i>60 – 0</i>	<i>Уровень не достигнут</i>	<i>«не зачтено» / «неудовлетворительно»</i>	<i>Не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.</i>

Текущая аттестация по дисциплине «Организационно-управленческая деятельность юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров»

Текущая аттестация студентов по дисциплине «Организационно-управленческая деятельность юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине проводится в форме контрольных мероприятий (выполнение творческого задания; решение кейс-задач; доклад; круглый стол (дискуссия)) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

По каждому объекту дается характеристика процедур оценивания в привязке к используемым оценочным средствам.

Оценочные средства для текущего контроля

1. Примерные темы для докладов (сообщений)

Тема «Роль и значение правового регулирования трудовых отношений в системе кадрового менеджмента»

- 1) Понятие и виды источников правового регулирования трудовых отношений. Их влияние на формирование политики и стратегии управления человеческими ресурсами в организации.
- 2) Правовое и документационное оформление управленческих процессов в организации. Корпоративные документы и локальные нормативные акты работодателя.
- 3) Особенности правового закрепления систем подбора, адаптации, мотивации, оценки, развития и высвобождения персонала.
- 4) Правовое закрепление систем защиты охраняемой законом тайны и персональных данных.

Тема «Тайм-менеджмент: возможности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в организации»

- 1) Правовая регламентация видов и режимов рабочего времени.
- 2) Правовое регулирование превышения пределов нормальной продолжительности рабочего времени.
- 3) Особенности использования сверхурочных работ, совместительства и ненормированного рабочего дня: управленческий и правовой аспекты.
- 4) Особенности внедрения и использования гибкого рабочего времени.
- 5) Правовое регулирование времени отдыха и его видов.
- 6) Правовые и организационные основы внедрения методов тайм-менеджмента в систему управления человеческими ресурсами. Правовая регламентация управления присутствием.

Тема «Правовые аспекты управления вознаграждением и материальное стимулирование персонала»

- 1) Правовые принципы оплаты труда работников. Правовое регулирование порядка установления заработной платы в организации.
- 2) Системы и формы оплаты труда в организации. Структура заработной платы.
- 3) Роль и значение правового закрепления мотивационных схем. Правовые аспекты материального стимулирования персонала.
- 4) Льготы, доплаты, пенсии и пособия работникам: государственно-нормативное, социально-партнерское и корпоративное регулирование.
- 5) Правовые и организационные риски работодателя, возникающие в связи с задержкой выплаты заработной платы, снижением ее размеров.

Требования к представлению и оцениванию материалов (результатов):

Ответы должны отличаться достаточным объемом знаний, глубиной и полнотой раскрытия темы, логической последовательностью, четкостью выражения мыслей и обоснованностью выводов, характеризующих знание литературных источников, понятийно-терминологического аппарата, нормативно-правовых актов, судебной и правоприменительной практики, умение ими пользоваться при ответе.

Знания каждого студента оцениваются индивидуально по следующим критериям:

- знает требования рынка труда и образовательного процесса по выстраиванию траектории собственного профессионального роста в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров;
- знает систему правовых актов, подлежащих применению в конкретной ситуации при юридическом сопровождении предпринимательской деятельности в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров;
- знает современные методы управления в организации при осуществлении профессиональной деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров;
- знает этапы и способы принятия управленческих решений в предпринимательских отношениях при организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров.

2. Примерные темы для круглого стола (дискуссии)

Тема «Правовые основы подбора и адаптации персонала»

- 1) Понятие и виды форм применения труда. Соотношение труда на условиях трудового договора, договора подряда и заемного труда.
- 2) Нестандартные формы привлечения к труду: аутсорсинг, аутстаффинг, подбор временного персонала, применение труда дистанционных работников.
- 3) Особенности привлечения иностранной рабочей силы.
- 4) Место испытания при приеме на работу в системе адаптации персонала.
- 5) Оформление трудовых отношений. Правовые основы использования полиграфа при заключении трудового договора.

Тема «Роль социального партнерства в системе управления человеческими ресурсами. Участие работников в управлении организацией»

- 1) Понятие социального партнерства. Принципы, уровни и формы социального партнерства.
- 2) Роль актов социального партнерства в регулировании труда работников. Особенности отраслевых соглашений и региональных соглашений о минимальной заработной плате. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в организации.
- 3) Порядок ведения переговоров с работниками. Формы участия работников в управлении организацией и их влияние на принятие управленческих решений.
- 4) Профессиональные союзы и их влияние на процессы управления человеческими ресурсами в организациях.

Тема «Ответственность за правонарушения в сфере труда»

- 1) Материальная ответственность работодателя за причинение работнику морального вреда.
- 2) Организационно-правовые аспекты формирования системы трудового комплаенса в организации. Разработка и внедрение комплаенс-программы в организации.

Тема «Трудовые споры в системе управления конфликтами»

- 1) Самозащита как способ защиты трудовых прав и интересов работника, ее пределы.
- 2) Правовые средства защиты от дискриминации в сфере труда. Понятие моббинга, пути его правового предупреждения в профессиональной среде.
- 3) Примирение и посредничество в системе разрешения трудовых конфликтов. Медиация как способ разрешения трудовых конфликтов.

Требования к представлению и оцениванию материалов (результатов):

В ходе занятия или накануне преподаватель ставит на обсуждение сложный дискуссионный вопрос (из перечня примерных вопросов для дискуссии) и предлагает обучающимся изложить известные точки зрения по этому вопросу, сформулировать и обосновать свою точку зрения. Иницируется полемика. Участие и знания каждого студента оцениваются индивидуально по следующему критерию:

- знает требования рынка труда и образовательного процесса по выстраиванию траектории собственного профессионального роста в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров;
- знает систему правовых актов, подлежащих применению в конкретной ситуации при юридическом сопровождении предпринимательской деятельности в организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров;
- знает современные методы управления в организации при осуществлении профессиональной деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров;
- знает этапы и способы принятия управленческих решений в предпринимательских отношениях при организационно-управленческой деятельности юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров.

3. Примерные темы творческого задания

Тема «Роль и значение правового регулирования трудовых отношений в системе кадрового менеджмента»

1. На основе данных из свободных источников за последние 5 лет проведите анализ действующих локальных актов работодателей, регулирующих порядок защиты охраняемой законом тайны и персональных данных.
2. Составьте аналитическое заключение о проблемных аспектах правоприменения в данной сфере и путях их решения.

Тема «Правовые основы подбора и адаптации персонала»

1. На основе данных из свободных источников за последние 5 лет проведите анализ действующих актов работодателей, регулирующих порядок применения труда дистанционных работников.
2. Разработайте проект локального акта работодателя о введении дистанционного режима труда в организации.
3. Составьте аналитическое заключение о проблемных аспектах правоприменения труда дистанционных работников в России и путях их разрешения.

Тема «Правовые основы управленческих решений в сфере управления карьерой и развития человеческих ресурсов»

1. На основе данных из свободных источников проведите анализ локальных актов работодателя, регулирующих порядок проведения аттестации.
2. Составьте проекты локальных актов работодателя, регулирующих порядок проведения аттестации; график проведения аттестации; перечень работников, подлежащих аттестации; состав аттестационной комиссии.

Тема «Правовое регулирование высвобождения персонала»

На основе анализа актов Конституционного суда РФ и Верховного суда РФ за последние 5 лет сформулируйте обобщённую правовую позицию высших судебных инстанций по вопросам, связанным с прекращением трудовых отношений с целью выявления актуальных проблем правоприменения.

Тема «Роль социального партнерства в системе управления человеческими ресурсами. Участие работников в управлении организацией»

1. На основе данных из свободных источников проведите анализ действующих актов социального партнерства за последние 3 года в РФ.
2. Составьте экспертно-аналитическое заключение о проблемных аспектах правоприменения института социального партнерства в России и путях их разрешения.

Тема «Тайм-менеджмент: возможности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в организации»

1. На основе данных из свободных источников проведите анализ действующих локальных актов работодателей в РФ, регулирующих рабочее время и время отдыха работников.
2. Составьте проект локального акта работодателя, устанавливающего режим рабочего времени и времени отдыха в организации.

Тема «Правовые аспекты управления вознаграждением и материальное стимулирование персонала»

1. На основе данных из свободных источников проведите анализ действующих локальных актов работодателей в РФ, регулирующих оплату труда.
2. Составьте проект локального акта работодателя, устанавливающего систему оплаты труда в данной организации.

Тема «Ответственность за правонарушения в сфере труда»

Разработайте алгоритм по созданию системы трудового комплаенса у работодателя и внедрения комплаенс-программы в организации.

Тема «Трудовые споры в системе управления конфликтами»

1. На основе данных из свободных источников проведите анализ статистики разрешения коллективных трудовых споров с применением примирительных процедур, посредников и трудового арбитража в России.
2. Составьте экспертно-аналитическое заключение о проблемных аспектах правоприменения примирительных процедур, посредничества и трудового арбитража при разрешении коллективных трудовых споров в России и путях их разрешения.

Требования к представлению и оцениванию материалов (результатов):

При оценке выполнения творческого задания учитываются соответствие содержания поставленным вопросам; четкость структуры работы; умение студента работать с научной литературой, нормативными актами и материалами судебной и

правоприменительной практики; умения логически мыслить; владеть профессиональной терминологией; владение навыками юридически правильного разрешения споров правового характера; грамотность оформления; владение навыками толкования и применения материального и процессуального права; владение навыками подготовки и оформления правовых документов; владения навыками оценивания собственных ресурсов; выборов способов преодоления личностных ограничений на пути достижения целей; владение навыками управления в организации с целью решения профессиональных задач; навыками подготовки и принятия управленческих решений с учетом их соответствия требованиям сложившихся условий управления и требованиям законодательства.

4. Кейс-задачи

Тема «Правовые основы управленческих решений в сфере управления карьерой и развития человеческих ресурсов»

Работник обратился в суд с иском к федеральному казенному учреждению о взыскании расходов на обучение и компенсации морального вреда. Он объяснил, что по характеру работы (электромеханик) ему необходимо наличие диплома, который требуется периодически подтверждать, в связи с чем истец обращался с просьбой направить его на обучение. Поскольку он не был направлен на обучение работодателем, самостоятельно прошел обучение за счет собственных денежных средств по соответствующей образовательной программе, что подтверждается документами. Работник обратился к работодателю с заявлением о компенсации затрат на обучение. Работодатель заявил об отсутствии средств на эти цели, а также аргументировал тем, что необходимость прохождения профессиональной подготовки и переподготовки работника определяется работодателем, осуществляется лишь в учебных заведениях, с которыми заключены договоры на оказание образовательных услуг.

Дайте развернутую консультацию о возможности разрешения данного спора с учетом интересов и работника, и работодателя.

Составьте проект ученического договора с учётом интересов работника и

работодателя на паритетных условиях.

Раскройте актуальные проблемы современной практики применения ученических договоров и пути их преодоления.

Тема «Правовое регулирование высвобождения персонала»

Ковалева обратилась в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе в связи с незаконным переводом на другую работу. В заявлении она указала, что приказом директора ООО «Дальстрой» от 13 марта была назначена на должность ведущего экономиста планово-экономического отдела, а 20 мая ей был предоставлен отпуск по беременности и родам. 10 июня того же года директор ООО «Дальстрой» в письменной форме уведомил Ковалеву о предстоящей в конце июля реорганизации в форме слияния ООО «Дальстрой» с ООО «Строй-Инвест», а также о том, что после окончания организационных мероприятий ей будет предложена должность экономиста по снабжению во вновь образованном финансово-экономическом отделе. Ковалева направила работодателю письменный отказ от перевода, указав на то, что замещаемая ею должность полностью соответствует ее специальности и профессиональному уровню, и она не желает менять профиль своей деятельности. Однако приказом от 10 августа она была переведена на должность экономиста по снабжению финансово-экономического отдела.

Является ли перевод Ковалевой на другую работу законным?

Подготовьте развернутую консультацию для кадровой службы о правовых гарантиях, предусмотренных для работников в данном случае?

Тема «Тайм-менеджмент: возможности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в организации»

Директор учреждения, осуществляющего навигацию воздушных судов, издал приказ о переводе на режим неполного рабочего времени (три рабочих дня в неделю при одной смене) всех работников основных подразделений до возобновления полетов в воздушном пространстве. При этом желающим предоставлялся отпуск без сохранения заработной платы. Приказ был издан 15 марта, а перевод на неполное рабочее время предусматривался с 20 марта. Профсоюзный комитет о

предстоящем изменении режима рабочего времени в известность поставлен не был. Работникам, не согласным работать в новых условиях, было предложено увольняться по собственному желанию. Те работники, которые не выйдут на работу с режимом неполного рабочего времени, будут уволены за прогул.

Какие нарушения трудового законодательства были допущены работодателем?

Подготовьте правовую консультацию для кадровой службы о введении режима неполного рабочего времени у данного работодателя с учетом требований трудового законодательства.

Тема «Трудовые споры в системе управления конфликтами»

В профком организации обратилась Иванова по поводу конфликта с начальником отдела. Начальник демонстративно не здоровался с Ивановой, называл ее Апполинар, хотя по паспорту ее имя Полина, назначал рабочие совещания отдела на время планерок аттестационной комиссии, в состав которой согласно приказу входила Иванова. Кроме того, однажды начальник пытался поцеловать Иванову, а она ударила его по лицу.

Что из действий Ивановой является самозащитой в смысле норм ТК РФ? Профком приняла решение: рекомендовать директору вынести дисциплинарное взыскание начальнику отдела и провести служебное расследование, а на время служебного расследования отстранить его от работы.

Дайте развернутую консультацию для директора о правомочности профсоюзного комитета рассматривать данный вопрос и об обязанности директора выполнить рекомендацию профкома, а также рекомендации для работодателя и кадровой службы о разрешении трудового конфликта правовыми способами.

Требования к представлению и оцениванию материалов (результатов):

Решение задач состоит в изложении студентом обстоятельств дела, основного вопроса задачи, вопросов, от которых зависит решение, ответов на них. Ответ на вопрос задачи предполагает доказывание студентом избранного им решения.

При решении задачи необходимо уяснить содержание задачи и все

обстоятельства дела, а также внимательно проанализировать доводы конфликта и дать им оценку с точки зрения действующего законодательства. При решении кейс-задач недопустимо ограничиваться однозначным ответом «да» или «нет».

Если в задаче уже приведено решение суда или иного органа, требуется оценить его обоснованность и законность.

Помимо этого, необходимо ответить на теоретические вопросы, поставленные в задаче в связи с предложенной ситуацией.

Решение задачи должно содержать:

1. Изучение конкретной ситуации, требующей решения;
2. Юридическая оценка или квалификация этой ситуации;
3. Поиск соответствующих нормативных актов и судебной практики;
4. Толкование выбранных правовых норм, подлежащих применению;
5. Принятие решения, разрешающего конкретную заданную ситуацию.

Решение кейс-задач должно быть развернутым с обоснованием мотивированных выводов принятого решения. При решении кейс-задач недопустимо ограничиваться однозначным ответом «да» или «нет»;

6. Обязательное указание соответствующих положений нормативного правового акта, а также материалов судебной практики.

**I. Промежуточная аттестация по дисциплине
«Организационно-управленческая деятельность
юриста в сфере кадрового менеджмента и
рассмотрение трудовых споров»**

Промежуточная аттестация студентов. Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Организационно-управленческая деятельность юриста в сфере кадрового менеджмента и рассмотрение трудовых споров» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Оценочные средства для промежуточного контроля (зачет)

Примерные вопросы на собеседование:

1. Понятие и виды источников правового регулирования трудовых отношений. Их влияние на формирование политики и стратегии управления человеческими ресурсами в организации.
2. Корпоративные документы и локальные нормативные акты работодателя.
3. Особенности правового закрепления систем подбора, адаптации, мотивации, оценки, развития и высвобождения персонала.
4. Правовое закрепление систем защиты охраняемой законом тайны и персональных данных.
5. Понятие и виды форм применения труда. Соотношение труда на условиях трудового договора, договора подряда и заемного труда.
6. Нестандартные формы привлечения к труду: аутсорсинг, аутстаффинг, подбор временного персонала, применение труда дистанционных работников.
7. Особенности привлечения иностранной рабочей силы.
8. Место испытания при приеме на работу в системе адаптации персонала.
9. Правовые основы использования полиграфа при заключении трудового договора.
10. Механизмы правового обеспечения изменений условий труда и условий

- трудового договора.
11. Правовая регламентация видов и форм обучения персонала. Ученический договор.
 12. Правовые основы оценки персонала. Аттестация персонала. Цели, виды, задачи аттестации персонала.
 13. Правовые формы высвобождения персонала. Правовые гарантии работникам в случае прекращения трудовых отношений с работодателем.
 14. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон.
 15. Понятие социального партнерства. Принципы, уровни и формы социального партнерства. Роль актов социального партнерства в регулировании труда работников.
 16. Особенности отраслевых соглашений и региональных соглашений о минимальной заработной плате.
 17. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в организации.
 18. Порядок ведения переговоров с работниками. Формы участия работников в управлении организацией и их влияние на принятие управленческих решений.
 19. Профессиональные союзы и их влияние на процессы управления человеческими ресурсами в организациях.
 20. Правовая регламентация видов и режимов рабочего времени.
 21. Правовое регулирование превышения пределов нормальной продолжительности рабочего времени. Особенности использования сверхурочных работ, совместительства и ненормированного рабочего дня: управленческий и правовой аспекты.
 22. Особенности внедрения и использования гибкого рабочего времени.
 23. Правовое регулирование времени отдыха и его видов.
 24. Правовые и организационные основы внедрения методов тайм-

- менеджмента в систему управления человеческими ресурсами.
Правовая регламентация управления присутствием.
25. Правовое регулирование порядка установления заработной платы в организации. Системы и формы оплаты труда в организации.
 26. Роль и значение правового закрепления мотивационных схем. Правовые аспекты материального стимулирования персонала.
 27. Льготы, доплаты, пенсии и пособия работникам: государственно-нормативное, социально-партнерское и корпоративное регулирование.
 28. Правовые и организационные риски работодателя, возникающие в связи с задержкой выплаты заработной платы, снижением ее размеров.
 29. Понятие и виды юридической ответственности за правонарушения в сфере труда.
 30. Организационно-правовые аспекты формирования системы трудового комплаенса в организации. Разработка и внедрение комплаенс-программы в организации.
 31. Понятие моббинга, пути его правового предупреждения в профессиональной среде.
 32. Примирение и посредничество в системе разрешения трудовых конфликтов. Медиация как способ разрешения трудовых конфликтов.

Требования к представлению и оцениванию материалов (результатов):

Для подготовки к собеседованию студенту необходимо ознакомиться с материалом, посвященным изучаемой теме в рекомендованной литературе. Развернутый ответ должен следовать определенной логике и последовательности изложения, состоять из многих предложений, содержать доводы и выводы.