

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Иркутский государственный университет путей сообщения»  
**Красноярский институт железнодорожного транспорта**  
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»  
(КрИЖТ ИрГУПС)

**Н.А. АНИСИМОВА**

**ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В  
КОЛЛЕКТИВЕ**

Методические материалы и указания по изучению дисциплины для  
обучающихся направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом

КРАСНОЯРСК, 2023

1

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Анисимова, Н. А. Исследование социальных отношений в коллективе : Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом / Н. А. Анисимова ; КрИЖТ ИрГУПС. – Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2023. – 44 с.

Методические материалы и указания по изучению дисциплины разработаны на основе рабочей программы учебной дисциплины Б1.В.ДВ.07.02 Исследование социальных отношений в коллективе для направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Содержат указания по лекционным и практическим занятиям, самостоятельной работе, список рекомендуемой литературы и информационных ресурсов, а также методические материалы для подготовки к текущему и промежуточному контролю знаний.

Рекомендовано к изданию методическим советом КрИЖТ ИрГУПС

Печатается в авторской редакции

© Анисимова Н.А., 2023

© Красноярский институт

железнодорожного транспорта, 2023

## Содержание

Введение.....	4
1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения.....	4
2 Тематическое содержание дисциплины .....	5
3 Методические рекомендации по лекционным занятиям .....	7
4 Методические рекомендации по практическим занятиям.....	9
5 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы.....	10
6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины .....	12
7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации .....	14
7.1 Типовые вопросы для собеседования .....	21
7.2 Задания разноуровневого уровня .....	24
7.2.1 Задания реконструктивного уровня.....	25
7.2.2 Задания творческого уровня .....	27
7.3 Типовые тестовые задания .....	28
7.3.1 Типовые тестовые задания по разделам.....	29
7.3.2 Типовые тестовые задания по дисциплине .....	38
7.4 Зачет.....	43

## Введение

Данные методические указания предназначены для организации учебного процесса и оказания методической помощи обучающимся при изучении дисциплины «Исследование социальных отношений в коллективе».

В указаниях изложены цель и задачи дисциплины, планируемые результаты обучения, тематическое содержание дисциплины, список рекомендуемых источников, а также типовые задания для подготовки к текущему и промежуточному контролю.

### 1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения

Цель дисциплины состоит в:

– формирование теоретических знаний и практических навыков в области исследований социальных отношений в коллективе.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания о системах и механизмах проведения исследований социальных отношений в коллективе;

– сформировать у обучающихся знания о правовых основах исследований социальных отношений в коллективе;

– сформировать у обучающихся умения в области выбора методов исследований социальных отношений в коллективе;

– сформировать у обучающихся умения проведения научно-аналитических работ в области исследований социальных отношений в коллективе;

– сформировать у обучающихся умения разработки программ исследований социальных отношений в коллективе;

– сформировать у обучающихся навыки оценки эффективности исследований социальных отношений в коллективе.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен достигнуть результатов образования, указанных в таблице 1

*Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с требованиями к результатам освоения образовательной программы*

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-1.3. Способен к осуществлению деятельности по организации и	ПК-1.3.2 Выбирает и применяет технологии проведения оценки	Знать: понятийно-категориальный аппарат дисциплины; основы проведения и методы аудита персонала и социально-трудовой сферы в целом; методы проведения мониторинга социально-трудовой сферы

<p>проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки</p>	<p>персонала</p>	<p>Уметь: поэтапно и системно проводить на предприятии или в организации мониторинг социально-трудовой сферы; разрабатывать и реализовывать программы мониторинга социально-трудовой сферы на предприятии или в организации; использовать методы проведения мониторинга социально-трудовой сферы  Владеть: навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения мониторинга социально-трудовой сферы; навыками анализа и диагностики состояния социально-трудовой сферы организации; навыками применения знаний основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)</p>
--	------------------	--

## **2 Тематическое содержание дисциплины**

Объем дисциплины – 108 час (3 з. ед.). Их распределение по темам дисциплины и видам учебной работы приведено в таблице 2.

*Таблица 2 – Тематическое распределение трудоемкости дисциплины*

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				Очно-заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы			Семестр	Часы			
			Лекции	Практические	Самостоятельная работа		Лекции	Практические	Самостоятельная работа	
<b>1.0</b>	<b>Раздел 1 Теоретические основы исследований социальных отношений в коллективе</b>									
1.1	Сущность и задачи исследований социальных отношений в коллективе	7	2	4	10	8	3	3	10	ПК-1.3.2
1.2	Современные мировые тенденции развития социальных отношений в коллективе	7	2	4	10	8	3	3	10	ПК-1.3.2
1.3	Нормативно-правовая и информационная база проведения исследований социальных отношений в коллективе	7	2	4/2	10	8	3	3/2	10	ПК-1.3.2
1.4	Основные направления исследований социальных отношений в коллективе	7	2	4	10	8	3	3	10	ПК-1.3.2
<b>2.0</b>	<b>Раздел 2. Практический мониторинг</b>									
2.1	Этапы осуществления и методы сбора информации при проведении исследований социальных отношений в коллективе	7	2	4/2	10	8	3	3/2	10	ПК-1.3.2
2.2	Показатели, контролируемые с использованием исследований	7	1	2	10	8	1	1	10	ПК-1.3.2
2.3	Социально-трудовые процессы на предприятиях	7	1	2	6	8	1	1	5	ПК-1.3.2
	Итого	7	17	34/4	66	8	17	17/4	65	ПК-1.3.2
	Форма промежуточной аттестации – зачет	7				8	9			ПК-1.3.2

### **3 Методические рекомендации по лекционным занятиям**

Лекция (от лат. lectio) – это систематическое, последовательное, монологическое устное изложение лектором (преподавателем) учебного материала. Лекция одна из организационных форм обучения в высшем учебном заведении.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Основными организационными вопросами при этом являются, во-первых, подготовка к восприятию лекции, и, во-вторых, как записывать лекционный материал.

Особое значение лекции состоит в том, что знакомит обучающихся с наукой, расширяет, углубляет и совершенствует ранее полученные знания, формирует научное мировоззрение, учит методике и технике лекционной работы.

Кроме того, на лекции мобилизуется внимание, вырабатываются навыки слушания, восприятия, осмысления и записывания информации. Все это призвано воспитывать логическое мышление обучающихся и закладывает основы научного исследования.

Работа обучающихся на лекции – сложный процесс, сочетающий в себе три вида деятельности: слушание, осмысливание и конспектирование (запись).

Задача обучающихся на лекции состоит в том, чтобы кратко, ясно, конструктивно записывать материал – конспектировать.

Конспект помогает восстановить в памяти все содержание лекции, дисциплинирует обучающихся, является важным приемом обучения.

Основное отличие конспекта от текста – отсутствие или значительное снижение избыточности, т.е. удаление отдельных слов или частей текста, не выражающих существенной информации, а также замена развернутых оборотов текста более краткими словосочетаниями (свертывание).

При конспектировании основную информацию следует записывать подробно, а дополнительные и вспомогательные сведения, примеры – очень кратко.

Умение отделять основную информацию от второстепенной – одно из главных требований к конспектирующему.

Хорошие результаты в выработке такого умения дает прием, названный условно приемом фильтрации и сжатия текста, который включает в себя две операции:

- а) разбивка текста на части по смыслу;
- б) нахождение в каждой части текста слова, краткой фразы или обобщающей короткой формулировки, которые бы выражали основной смысл этой части. Такие слова или фразы называются ключевыми.

Ведение конспекта создает особенно благоприятные условия для запоминания прослушанного, так как в этом процессе принимают участие слух, зрение, рука. Это позволяет сосредоточиться, способствует запоминанию.

Умело зафиксированный материал легче запоминается, поэтому хороший конспект можно считать своеобразным пособием при подготовке к экзамену.

При неумелом конспектировании характерны следующие основные ошибки:

- попытки записывать все почти дословно;
- составление плана вместо записи лекций;
- выборочная запись лишь только важной и трудной информации.

Основной принцип конспектирования – писать не все, но так, чтобы сохранить все действительно важное и логику изложения материала, чтобы при необходимости можно было полностью «развернуть» конспект в исходный текст.

Сокращение записи может достигаться не за счет пропусков каких-то элементов лекций, а благодаря концентрированию, сгущению исходной информации.

Очень важно выделить и четко зафиксировать идеи лекции. Во время лекции цветными карандашами необходимо обводить, подчеркивать или обозначать ключевые аспекты лекций. При работе с конспектом это позволяет сразу увидеть главное.

Весьма эффективным способом проработки лекционного материала в течение семестра является составление и сохранение подробных планов, особенно тех лекций, усвоение которых вызывало затруднение. Этот план позволит гораздо быстрее и полнее вспомнить материал, к экзамену его можно использовать и как план ответа.

В плане материал представляется более сжато, без мелких деталей и подробностей, поэтому при сопоставлении и анализе планов лекций легче, чем по конспекту, выявить основные, стержневые идеи курса, его логику и определить типовой алгоритм, по которому обычно излагаются важнейшие понятия.

Для лучшего представления структуры изучаемого материала очень полезно составлять схемы логических связей отдельных частей лекции, раздела.



После проработки лекции желательно проверить, как вами усвоен материал. Критериями качественной работы могут быть следующие аспекты:

- знать тему;
- четко представлять план лекции или данного вопроса;
- уметь выделять основное, главное;
- усвоить значение примеров и иллюстрации;
- знать, как связаны вновь получаемые знания с уже имеющимися;
- знать возможность и необходимость применения полученных сведений.

Завершающим этапом, выполняемым в рамках самостоятельной работы над лекцией, является обработка, закрепление и углубление знаний по теме. Необходимо обращаться к лекциям неоднократно. После каждой лекции перечитать новый материал с заучиванием новых определений, формул и выражений. Первый просмотр записей желательно сделать в тот же день, когда все свежо в памяти. Конспект нужно прочитать, заполнить пропуски, расшифровать некоторые сокращения. Затем надо ознакомиться с рекомендованной по теме преподавателем литературой, учебником, внести нужные уточнения и дополнения в лекционный материал.

Важнейшим критерием усвоения лекционного материала зависит от направленности внимания обучающихся. Эффективная работа обучающихся на лекции требует определенных умений. К ним относятся: умение эффективно слушать лекцию, умение осмысливать информацию, управлять своим вниманием, правильно конспектировать лекцию, владеть навыками синхронной переработки логической структуры информации в записи.

#### **4 Методические рекомендации по практическим занятиям**

Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.

На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме.

Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.

Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что решение кейс–стади проводится по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций, задач. При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул (и это очень важно) для активной проработки лекции.

Решение кейс–стади представляет собой продукт самостоятельной индивидуальной или групповой работы студентов.

Работа осуществляется поэтапно:

1. знакомство с текстом кейса, изложенной в нем ситуацией, ее особенностями.

2. выявление фактов, указывающих на проблему(ы), выделение основной проблемы (основных проблем), выделение факторов и персоналий, которые могут реально воздействовать.

3. выстраивание иерархии проблем (выделение главной и второстепенных), выбор проблемы, которую необходимо будет решить.

4. генерация вариантов решения проблемы. Возможно проведение «мозгового штурма».

5. оценка каждого альтернативного решения и анализ последствий принятия того или иного решения.

6. принятие окончательного решения по кейсу, например, перечня действий или последовательности действий.

7. презентация индивидуальных или групповых решений и общее обсуждение.

8. подведение итогов в учебной группе под руководством преподавателя.

Если в процессе работы над изучением теоретического материала или при решении задач у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

## **5 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы**

Цели самостоятельной работы:

- стимулирование познавательного интереса;
- закрепление и углубление полученных знаний и навыков;

- развитие познавательных способностей, самостоятельности, ответственности и организованности;
- подготовка к предстоящим занятиям;
- развитие самостоятельности мышления, способностей к самосовершенствованию и самореализации;
- развитие культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и формировании компетенций.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы обучающегося являются:

- уровень освоения учебного материала (качество знаний);
- умение и навыки использовать теоретические знания в решении практических задач;
- обоснованность и четкость изложения ответов;
- оформление письменных работ в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Самостоятельная работа выполняется обучающегося по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Преподаватель сопровождает самостоятельную работу обучающихся: предлагает задания различного типа, консультирует обучающегося в процессе его работы, помогает преодолеть возникающие затруднения, оценивает совместно с обучающимся качество выполненной работы, организует публичность обсуждения результатов.

Результаты контроля самостоятельной работы учитываются для оценивания успеваемости обучающихся при текущем контроле знаний и промежуточной аттестации по результатам семестра.

Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:

- работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет);
- конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами) в рамках изучения теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу;
- решение кейс-стади;
- подготовка к собеседованию;
- подготовка к текущей аттестации, в том числе к тестированию;

Важнейшим этапом работы является изучение рекомендованной к каждой теме литературы.

При работе над рекомендованными источниками и литературой необходимо помнить, что здесь недостаточно ограничиваться лишь беглым ознакомлением или просмотром текста.

Прежде чем приступить к работе с тестом обучающийся должен:

а) сформулировать общее представление о произведении (ознакомиться с заголовком, оглавлением, если оно имеется, просмотреть текст) и целях его создания (обратить внимание на дату написания, реконструировать, опираясь на уже имеющиеся сведения и привлекая дополнительную литературу, историческую ситуацию) определить причины, побудившие автора написать работу;

б) внимательно прочитать текст, возвращаясь к отдельным положениям, выделяя непонятные смысловые части. Выяснить непонятные значения, используя словари, справочную литературу;

в) раскрыть связи теоретических положений и конкретных фактов, определяя то общее, что послужило основой для сделанного вывода.

На основе изученных источников и литературы рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой, проверьте усвоение материала, ориентируясь на вопросы для самоконтроля.

При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции

Если в процессе работы над изучением материала у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

## **6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины**

Для изучения дисциплины рекомендуется основная и дополнительная литература, а также информационные ресурсы чети Интернет и нормативно-правовые документы, указанные в таблице 3.

*Таблица 3 – Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины*

<b>6.1 Учебная литература</b>				
<b>6.1.1 Основная литература</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А.	Экономика управления персоналом : учебник [Электронный ресурс] – <a href="http://znanium.com/catalog/product/991814">http://znanium.com/catalog/product/991814</a>	М. : ИНФРА- М, 2019	100% online
6.1.1.2	Воловская Н. М.	Социально-трудовые отношения: учебное	Москва. : ИНФРА-М,	100% online

		пособие. [Электронный ресурс] – <a href="https://znanium.com/read?id=359908">https://znanium.com/read?id=359908</a>	2020	
<b>6.1.2 Дополнительная литература</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Сафонов В.А.	Социальное партнерство: учебник для вызов [Электронный ресурс] – <a href="https://urait.ru/viewer/socialnoe-partnerstvo-468948#page/2">https://urait.ru/viewer/socialnoe-partnerstvo-468948#page/2</a>	Москва : Издательство Юрайт, 2022	100% online
6.1.2.2	Скачкова Г. С.	Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) [Электронный ресурс] – <a href="https://znanium.com/read?id=357151">https://znanium.com/read?id=357151</a>	Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2020	100% online
<b>6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Анисимова Н.А.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭИОС	100% онлайн
<b>6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>				
6.2.1	Библиотека КрИЖТИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта –филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: <a href="http://irbis.krsk.irgups.ru/">http://irbis.krsk.irgups.ru/</a> . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013-2023. – URL: <a href="http://umczt.ru/books/">http://umczt.ru/books/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011-2023. – URL: <a href="http://znanium.com">http://znanium.com</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020-2023. – URL: <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный			
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011-2023. – URL: <a href="http://e.lanbook.com">http://e.lanbook.com</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			

6.2.6	Университетская библиотека онлайн : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2006-2023. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/">https://biblioclub.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.7	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: <a href="http://sdo.krsk.irkups.ru/">http://sdo.krsk.irkups.ru/</a> . – Текст: электронный.
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003-2023. – URL: <a href="http://www.rzd.ru/">http://www.rzd.ru/</a> . – Текст: электронный.
6.2.9	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016-2023. – URL: <a href="https://rusneb.ru/">https://rusneb.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный
<b>6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы</b>	
<b>6.3.1 Базовое программное обеспечение</b>	
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог № <a href="#">0319100020315000013-00</a> от 07.12.2015 – 87 лицензий).
<b>6.3.2 Специализированное программное обеспечение</b>	
6.3.2.1	Не используется
<b>6.3.3 Информационные справочные системы</b>	
6.3.3.1	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: <a href="http://dcnti.krw.rzd">http://dcnti.krw.rzd</a> . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.3	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
<b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>	
6.4.1	Не используется

## **7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации**

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

Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Задачи промежуточного контроля – оценить уровень сформированности компетенции в рамках дисциплины, в том числе работу обучающегося за определенный период, полученные им теоретические знания, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их к решению практических задач.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

– минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

– базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

– высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

Текущий и промежуточный контроль по дисциплине осуществляется в соответствии со следующей программой:

*Таблица 4 – Программа контрольно-оценочных мероприятий – очная форма обучения*

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
7 семестр					
Раздел 1. Теоретические основы исследований социальных отношений в коллективе					
1	1-2	Текущий контроль	1.1 Сущность и задачи исследований социальных отношений в коллективе	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
2	3--4	Текущий контроль	1.2 Современные мировые тенденции развития социальных отношений в коллективе	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)

3	5-6	Текущий контроль	1.3 Нормативно-правовая и информационная база проведения исследований социальных отношений в коллективе	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Задания реконструктивного уровня (письменно)
4	7-8	Текущий контроль	1.4 Основные направления исследований социальных отношений в коллективе	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
5	8	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы исследований социальных отношений в коллективе	ПК-1.3.2	Тестирование по разделам (компьютерные технологии)
<b>Раздел 2. Практический мониторинг</b>					
6	9-10	Текущий контроль	2.1 Этапы осуществления и методы сбора информации при проведении исследований социальных отношений в коллективе	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Задания творческого уровня (письменно)
7	11-12	Текущий контроль	2.2 Показатели, контролируемые с использованием исследований	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) Задания творческого уровня (письменно)
8	13	Текущий контроль	2.3 Социально-трудовые процессы на предприятиях	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
9		Текущий контроль	Раздел 2. Практический мониторинг	ПК-1.3.2	Тестирование по разделам (компьютерные технологии)
10	14	Промежуточная аттестация - зачет	Темы 1.1 – 2.3	ПК-1.3.2	Тестирование по дисциплине (компьютерные технологии)



*Таблица 4 – Программа контрольно-оценочных мероприятий – очно–  
заочная форма обучения*

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
<b>8 семестр</b>					
<b>Раздел 1. Теоретические основы исследований социальных отношений в коллективе</b>					
1	1-2	Текущий контроль	1.1 Сущность и задачи исследований социальных отношений в коллективе	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
2	3--4	Текущий контроль	1.2 Современные мировые тенденции развития социальных отношений в коллективе	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
3	5-6	Текущий контроль	1.3 Нормативно-правовая и информационная база проведения исследований социальных отношений в коллективе	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Задания реконструктивного уровня (письменно)
4	7-8	Текущий контроль	1.4 Основные направления исследований социальных отношений в коллективе	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
5	9	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы исследований социальных отношений в коллективе	ПК-1.3.2	Тестирование по разделам (компьютерные технологии)
<b>Раздел 2. Практический мониторинг</b>					
6	10-11	Текущий контроль	2.1 Этапы осуществления и методы сбора информации при проведении исследований социальных отношений в	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Задания творческого уровня (письменно)

			коллективе		
7	12-13	Текущий контроль	2.2 Показатели, контролируемые с использованием исследований	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) Задания творческого уровня (письменно)
8	14-15	Текущий контроль	2.3 Социально-трудовые процессы на предприятиях	ПК-1.3.2	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
9	16	Текущий контроль	Раздел 2. Практический мониторинг	ПК-1.3.2	Тестирование по разделам (компьютерные технологии)
10	17	Промежуточная аттестация - зачет	Темы 1.1 – 2.3	ПК-1.3.2	Тестирование по дисциплине (компьютерные технологии)

Общий перечень и характеристика оценочных средств, используемых в рамках дисциплины для оценивания компетенций на различных этапах их формирования приведены в таблице 5.

*Таблица 5 – Перечень и характеристика применяемых оценочных средств*

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в методических указаниях
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Разноуровневые задания	Различают задачи и задания: – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных	Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня

		связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	
3	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания по разделам
4	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания

Для оценивания результатов обучения в рамках применения каждого оценочного средства применяются определенные критерии и шкалы, представленные ниже.

*Таблица 6 – Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме зачета*

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

*Таблица 7 – Критерии и шкала оценивания собеседования*

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение

		разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий  Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

*Таблица 8 – Критерии и шкала оценивания – задания реконструктивного уровня*

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»		Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	«зачтено»	Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задания с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

*Таблица 9 – Критерии и шкала оценивания – задания творческого уровня*

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся демонстрирует очень высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.

«хорошо»		Обучающийся демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся демонстрирует очень низкий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Нет ответа. Не было попытки выполнить задания.

*Таблица 10 – Критерии и шкала оценивания результатов тестирования (при текущем контроле)*

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

Типовые задания для подготовки к текущей и промежуточной аттестации, а также описание процедуры их проведения представлены далее.

## **7.1 Типовые вопросы для собеседования**

### *Перечень вопросов для собеседования*

#### **Образец типовых вопросов для собеседования**

по теме 1.1 «Сущность и задачи исследований социальных отношений в коллективе»

1. Раскройте понятие –исследование социальных отношений в коллективе и обоснуйте его значение
2. Этапы осуществления мониторинга
3. Показатели, контролируемые с использованием мониторинга
4. Сущность и задачи мониторинга социально-трудовой сферы
5. Основные принципы мониторинга социально-трудовой сферы
6. Основные задачи мониторинга социально-трудовой сферы
7. Сущность мониторинга социально-трудовой сферы и принципы его организации
8. Основные тенденции формирования социально-трудовой сферы
9. Создание информационной базы данных мониторинга

Образец типовых вопросов для собеседования  
по теме 1.2 «Современные мировые тенденции развития социальных  
отношений в коллективе»

1. Аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп, возникающих в процессе трудовой деятельности
2. Использование трудового потенциала с целью преодоления состояний отчуждения
3. Аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп, возникающих в процессе трудовой деятельности
4. Основные направления социального партнерства в сфере трудовых отношений
5. Объекты трехстороннего социального партнерства в развитых странах
6. Западноевропейский опыт социального партнерства
7. К вопросу о важнейшей социальной потребности человека - потребности в справедливости
8. **Социальное партнерство**
9. Охарактеризовать основные направления социального партнерства в сфере трудовых отношений
10. Объекты трехстороннего социального партнерства в развитых странах

Образец типовых вопросов для собеседования  
по теме 1.3 «Нормативно-правовая и информационная база проведения  
исследований социальных отношений в коллективе»

1. Сущность и смысл государственного регулирования социально-трудовых отношений
2. Понятие социальной политики
3. Охарактеризовать основные формы и направления государственного регулирования
4. Субъекты социально-трудовых отношений
5. Какие аспекты включает в себя государственное регулирование трудовых отношений
6. В чем суть государственного регулирования организации социально-трудовой сферы
7. Методы государственного регулирования социально-трудовых отношений
8. Потребительская корзина
9. Прожиточный минимум
10. Какие рычаги имеют в своем распоряжении Государственные институты при распределении доходов в обществе

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме 1.4 «Основные направления исследований социальных отношений в коллективе»

1. Основные направления исследований социальных отношений в коллективе
2. Функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений
3. Понятие, цель и задачи кадрового аудита
4. Направления кадрового аудита
5. Уровни проведения аудита
6. Этапы проведения аудита персонала
7. Методы анализа и инструментарий проведения
8. Аудиторское заключение
9. Уровни регулирования социально-трудовых отношений
10. Законодательное регулирование социально-трудовых отношений
11. Модели государственного регулирования социально-трудовых отношений
12. Социальные гарантии

Образец типовых вопросов для собеседования по теме 2.1 «Этапы осуществления и методы сбора информации при проведении исследований социальных отношений в коллективе»

1. Этапы осуществления исследований социальных отношений в коллективе
2. Методы сбора информации при проведении исследований социальных отношений в коллективе
3. Система социального партнерства
4. Формы социального партнерства
5. Основные принципы социального партнерства
6. Уровни системы социального партнерства
7. Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах
8. Трудовой кодекс РФ
9. Органы государственной власти
10. Органы местного самоуправления

Образец типовых вопросов для собеседования по теме 2.2 «Показатели, контролируемые с использованием исследований»

1. Показатели, контролируемые с использованием исследований
2. Методы сбора информации при проведении исследований социальных отношений в коллективе
3. Функциональная подсистема системы управления человеческими ресурсами
4. Информационная подсистема системы управления человеческими ресурсами

5. Финансовая подсистема системы управления человеческими ресурсами
6. Социально-психологическая подсистема системы управления человеческими ресурсами
7. Правовая подсистема системы управления человеческими ресурсами
8. Перечислить и охарактеризовать функции и подсистемы управления человеческими ресурсами в зависимости от направления работы с персоналом
9. Принципы построения системы управления организацией
10. Необходимые условия для эффективного взаимодействия между субъектом и объектом управления

#### Образец типовых вопросов для собеседования

по теме 2.3 «Социально-трудовые процессы на предприятиях»

1. Формирование и развитие социально-трудовых отношений на предприятии
2. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда
3. Социальная политика
4. Социальная защита
5. Социальная поддержка
6. Цели и задачи мониторинга социально-психологического климата в трудовых коллективах
7. Назовите объекты мониторинга социально-трудовой сферы
8. Перечислите органы, которые осуществляют мониторинг социально-трудовой сферы и охарактеризуйте их деятельность в данном направлении
9. Назовите источники информации для мониторинга социально-трудовой сферы
10. Дайте характеристику следующим источникам информации для мониторинга социально-трудовой сферы:
  - административной статистике;
  - выборочным обследованиям домохозяйств;
  - переписи населения;
  - выборочным обследованиям предприятий;
  - социологическим исследованиям.

### 7.2 Задания разноуровневого уровня

Выполнение заданий разноуровневого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий, предусмотрены двух видов:

реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей



творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

Во время выполнения заданий разноуровневого уровня пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено.

### 7.2.1 Задания реконструктивного уровня

Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Задание выдается в начале занятия, до слушателя доводятся методические указания по его выполнению. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Решенные задания подлежат проверке преподавателем в конце занятия. Возможно выполнение заданий в рамках самостоятельной работы в качестве ИДЗ с последующим контролем качества их выполнения.

Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 1.1 «Сущность и задачи исследований социальных отношений в коллективе»

*Задание 1.* Заполнить таблицу, слева указав первоначальные причины создания Международной организации труда, а справа назвать причины, если бы она создавалась в современных условиях.

Сделать выводы об отличительных особенностях деятельности Международной организации труда в историческом аспекте и на перспективу.

*Задание 2.* Провести анализ динамики занятости и безработицы в России и по Красноярскому краю за 2019 – 2021 гг. Разработайте прогноз занятости и безработицы. Напишите выводы и предложения.

*Задание 3.* Заполнить таблицу, распределив факторы развития групп на внешние и внутренние:

- система общественных отношений; значимость производства
- техническая оснащенность
- взаимодействие с другими коллективами
- фонд заработной платы
- качества личности руководителя
- площадь

Внешние (объективные) факторы	Внутренние (субъективные) факторы

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 1.3 «Нормативно-правовая и информационная база проведения исследований социальных отношений в коллективе», выполняемых в рамках **практической подготовки**,  
(*трудовая функция С/01.6 Организация и проведение оценки персонала*)

Задание 1. Для того, чтобы заключить трудовой договор наемному работнику необходимо, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, предоставить следующие документы: паспорт или иное удостоверение личности, трудовую книжку (за исключением совместителей и тех, кто начинает карьеру), страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, военный билет (для военнообязанных), диплом об образовании (при поступлении на работу, требующую специальной подготовки). В настоящее время работодатели все чаще выдвигают требования о предоставлении медицинской справки о состоянии здоровья претендента на вакантную должность.

Опираясь на трудовое законодательство РФ, дайте ответ:

- 1) Насколько правомочны требования работодателей?
- 2) Будет ли непредоставление претендентом на должность медицинской справки о состоянии здоровья являться законным основанием для отказа ему в работе?

Задание 2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и руководителем организации. Один экземпляр договора хранится в администрации, второй выдается работнику. Фактически допустив работника к выполнению им своих обязанностей, работодатель обязан заключить с ним трудовой договор.

Опираясь на трудовое законодательство РФ, дайте ответ:

- 1) Какова структура трудового договора?
- 2) Считается ли трудовой договор заключенным, если он не оформлен надлежащим образом, а человек приступил к работе с ведома или по поручению администрации?

Задание 3. При заключении договора администрация и работник могут договориться об испытании работника для проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании обязательно указывается в договоре. Если такой записи нет – это значит, что человека взяли на работу без испытания. Если работник не устраивает работодателя, во время испытательного срока трудовой договор может быть расторгнут досрочно. Согласие профсоюза для этого не нужно. Администрация должна лишь предупредить работника письменно о своем решении, не позднее, чем за три дня с указанием причин, почему испытание не выдержано.

Опираясь на трудовое законодательство РФ, дайте ответ:

- 1) Для каких категорий работников испытательный срок не устанавливается?
- 2) Включается ли в испытательный срок время болезни работника?
- 3) Какова максимальная длительность испытательного срока для рядовых работников; для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров?
- 4) Имеет ли работник, находящийся на испытательном сроке, право расторгнуть договор досрочно?

### 7.2.2 Задания творческого уровня

Выполнение творческих заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Задание выдается в начале занятия, до слушателя доводятся методические указания по его выполнению. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Решенные задания подлежат проверке преподавателем в конце занятия. Возможно выполнение заданий в рамках самостоятельной работы в качестве ИДЗ с последующим контролем качества их выполнения.

Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему.

Образец типового варианта индивидуального творческого задания выполняемого в рамках *практической подготовки*,  
(*трудовая функция С/01.6 Организация и проведение оценки персонала*)  
по теме 2.1 «Этапы осуществления и методы сбора информации при проведении исследований социальных отношений в коллективе»

*Задание 1.* Оценить уровень потенциальной текучести кадров.

Цель: проанализировать первичные данные, характеризующие состояние потенциальной текучести кадров в организации.

1. Обработать анкетный массив по вопросам, характеризующим количественную оценку уровня потенциальной текучести на всех ее этапах.

2. Проанализировать состояние потенциальной текучести в группах работников, различающихся по полу и возрасту. Отметить, в каких группах потенциальная текучесть может оказать наибольшее влияние на трудовое поведение и качество труда работников.

Удовлетворенность работой респондентов, которые не хотят менять место своей работы  
(в абсолютных цифрах)

Состояние удовлетворенности	Всего	В т.ч. по полу		По возрасту (лет)		
		Муж.	Жен.	До 30	31-45	40 и более

Работой удовлетворены в той или иной степени						
Работой не удовлетворены в той или иной степени						

**Наличие у респондентов желания сменить место работы (в абсолютных цифрах)**

Состояние удовлетворенности	Всего	В т.ч. по полу		По возрасту (лет)		
		Муж.	Жен.	До 30	31-45	40 и более
Хотели бы сменить место работы, но не знают, куда перейти						
Хотели бы сменить место работы и знают, куда перейдут						

**Состояние потенциальной текучести (в процентах)**

Состояние удовлетворенности	Всего	В т.ч. по полу		По возрасту (лет)		
		Муж.	Жен.	До 30	31-45	40 и более
Общее число опрошенных (чел.)						
Хотели бы сменить место работы и знают, куда перейдут						
1 этап – неудовлетворенные работой, но не желающие увольняться						
2 этап – желающие сменить место работы, но не знающие, на какое						
3 этап – желающие сменить место работы и знающие, куда уйти						
Уклонившиеся от ответа						

3. Дать заключение с учетом всех проанализированных данных о том, какой социальной ситуации можно ожидать в этой организации, а также с какими проблемами могут столкнуться ее руководители.

### 7.3 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончанию и в течение года по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по темам используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Во время проведения контроля в форме тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

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

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

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

**Типы тестовых заданий:**

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

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

### **7.3.1 Типовые тестовые задания по разделам**

Образец типовых тестовых вопросов для собеседования  
к разделу 1 «Теоретические основы исследований социальных отношений  
в коллективе»

1. Аудит – это ... .

- контроль хозяйствующего субъекта
- проверка на соответствие установленным критериям
- экспертиза предпринимательской деятельности
- проверка достоверности отчетности и показателей деятельности

2. Социально-трудовой аудит – это аудит в ... сфере.
  - трудовой
  - социально-трудовой
  - бюджетной
  
3. Социально-трудовой аудит отличается от финансового аудита ... .
  - целью и задачами
  - правовой базой
  - подходами к организации и проведению
  
4. Предпосылками возникновения в России социально-трудового аудита являются ... .
  - усиление дифференциации доходов и заработной платы
  - эффективность системы социального партнерства
  - глобализация социально-экономических отношений
  - усиление взаимосвязи между экономикой и социально-трудовой сферой
  
5. Отличительными особенностями зарубежного социально-трудового (социального) аудита являются ... .
  - многоуровневый характер
  - опора на правовые нормы
  - включенность в систему социального партнерства
  
6. Основной целью социально-трудового аудита является ... .
  - выявление причин социальных конфликтов
  - установление фактов нарушения правил внутреннего трудового распорядка
  - выражение мнения о достоверности социально-трудовой информации аудируемого лица и соответствии порядка правового регулирования социально-трудовых отношений законодательству РФ
  
7. Критериями социально-трудового аудита являются ... .
  - достижение социального консенсуса
  - правовые нормы
  - морально-этические нормы
  - эффективность производства
  
8. Принципами социально-трудового аудита являются ... .
  - независимость аудиторов
  - включенность в систему социального партнерства
  - достоверность информации
  - обязательность использования аудиторских рекомендаций

9. Финансирование социально-трудового аудита может осуществляться за счет ...
- средств федеральных и региональных бюджетов
  - средств органов социального партнерства
  - спонсорской помощи
10. Социально-трудовой аудит, аудиторская деятельность – это ... .
- предпринимательская деятельность
  - благотворительная деятельность
  - коммерческая деятельность
11. Понятие аудиторской деятельности включает в себя ... .
- обязательный аудит
  - аудит и сопутствующие ему услуги
  - инициативный аудит
12. Инициативный социально-трудовой аудит проводится по инициативе ... .
- экономического субъекта
  - аудиторской организации
  - Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее РТК)
13. Сопутствующими социально-трудовому аудиту услугами являются ... .
- анализ трудовых показателей
  - управленческое консультирование
  - составление бизнес-планов
14. Обязательный социально-трудовой аудит проводится ... .
- аудиторскими организациями
  - индивидуальными аудиторами
  - РТК
15. Обязательной социально-трудовой проверке подлежат ... .
- организации, реализующие приоритетные национальные проекты
  - кредитные и страховые организации
  - государственные унитарные предприятия
16. Внешний социально-трудовой аудит выполняется ... .
- учреждением, являющимся внешним по отношению к проверяемому
  - учреждением, являющимся внешним и независимым от проверяемого

- органами социального партнерства

17. Социально-трудовая сфера включает ... .

- отрасли социальной сферы
- окружающую среду
- социальное страхование
- сферу труда

18. Отраслями социальной сферы являются ... .

- здравоохранение
- потребительский рынок
- жилищно-коммунальный сектор

19. Признаками классификации социально-трудовых отношений в организации являются связь с ... .

- организацией и управлением труда и заработной платой
- использованием новой техники и технологий
- занятостью

20. Социально-трудовые отношения у конкретного работодателя включают отношения по:

- разрешению трудовых споров
- оплате труда
- экономической безопасности на территории региона
- участием работников в управлении

21. Социально-трудовыми отношениями, регулируемые Трудовым кодексом РФ, являются отношения по ... .

- соблюдению основных гарантий по оплате труда
- выплате пособий по безработице
- надзору и контролю за соблюдением норм трудового права

22. Регулированию на уровне организации не подлежат социально-трудовые отношения по:

- переобучению и профессиональной подготовке безработных
- участием работников и профсоюзов в установлении условий труда
- порядку индексации пенсий

23. Типами социально-трудовых отношений, желательными для социально-ориентированной рыночной экономики, являются ... .

- солидарность
- дискриминация
- партнерство



- патернализм

24. Среди принципов регулирования социально-трудовых отношений в организации не содержатся ... .

- право на митинги и демонстрации
- право работников создавать профсоюзы и вступать в них
- право на индексацию пенсии
- право женщин на защиту своего достоинства в трудовом периоде

25. Из данных институтов социальной защиты социально-организованным не являются ... .

- коллективный договор
- государство
- страховые компании
- профсоюзы

26. Социальные гарантии в социально-трудовой сфере не предусматривают ... .

- регулирование рынка труда
- принудительное привлечение населения к труду
- организацию общественных работ для безработных

27. Субъектами социально-трудовых отношений являются ... .

- работник
- работодатель
- профсоюзы
- организация

28. Уровнями социально-трудовых отношений являются ... .

- индивидуальный
- организации
- региональный
- рыночный

29. На социально-трудовые отношения в организации влияют ... .

- организация труда и его оплаты
- пенсионное обеспечение
- жизненные циклы человека
- аттестация работников

30. Отношения в сфере труда зависят от ... .

- равенства прав и возможностей работников
- размера организации

- укомплектованности штатов организации
- соблюдения сторонами трудового договора его условий

Образец типовых тестовых вопросов для собеседования  
разделу 2 «Практический мониторинг»

1. В ходе аудита проверяется соблюдение принципа... содержания и структуры соглашений различных уровней социального партнёрства.
  - единства
  - свободы выбора
  - эффективности
2. В соглашения... включаться взаимные обязательства сторон по вопросам развития социального партнёрства.
  - должны
  - могут
  - вопрос решается по усмотрению аудитора
3. При проведении коллективных переговоров по подготовке проектов соглашений не обсуждаются вопросы... .
  - режимов труда и отдыха
  - полной оплаты питания работников
  - дифференциации заработной платы
4. Аудиторской проверке... подвергаться порядок, сроки заключения и изменений соглашений, требующих бюджетного финансирования.
  - могут
  - должны
  - вопрос не актуален
5. Действие коллективного договора или соглашения... .
  - может быть продлено сторонами на любой срок
  - не может быть продлено
  - может быть продлено один раз на срок не более трёх лет
6. Сфера действия соглашений ... объектом аудиторской проверки.
  - не должна быть
  - должна быть
  - вопрос регулируется Федеральным законом «Об аудиторской деятельности»
7. Выполнение коллективного договора, соглашения контролируется... .

- сторонами социального партнёрства
- государственной инспекцией труда
- соответствующими органами по труду

8. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников,...

- подлежат применению в оговорённых в них случаях
  - недействительны
- могут сохраняться до улучшения финансового положения работодателя при согласии аудитора.

9. Социально-трудовой аудитор...соблюдение права работников на участие в управлении организацией и формы участия.

- проверяет
  - не проверяет
- вопрос необходимости проверки регулируется Федеральным законом «Об аудиторской деятельности»

10. Соблюдение права работников организации на получение от работодателя информации по вопросам, предусмотренным коллективным договором, ...аудиторской проверке.

- не подлежат
  - подлежат
- вопрос регламентируется внутренними стандартами аудита организации

11. Система управления должна включать следующие компоненты: ...

- концепцию системы управления
- механизм управления
- структуру управления

12. Механизм управления включает определение...

- целей и задач управления
- принципов, функций и методов управления
- источников финансирования

13. Система управления организацией (далее – СУО) отличается от системы управления человеческими ресурсами (далее – СУЧР) ...

- целями, объектами и субъектами
- организационным поведением
- структурами управления
- функциональными подсистемами

14. Функции управления в СУО и СУЧР ... .

- одинаковые
- различные
- смешенные

15. Подсистемами СУО являются подсистемы управления ... .

- рынком
- производством
- финансами
- персоналом (человеческими ресурсами)

16. Цель управления человеческими ресурсами может ... цели управления организацией.

- отличаться от
- подчиняться
- соответствовать
- верны все указанные варианты

17. Целями социально-трудового аудита совместимости СУО и СУЧР являются: ... .

- разработка согласованных стандартов эффективности СУО и СУЧР
- установление источников социальных напряжений в организациях
- выявление степени интеграции СУЧР и СУО.

18. Подсистема регламентирующей документации должна быть ... .

- только в СУО
- только в СУЧР
- в обеих системах

19. Регламентирующая документация может включать ... .

- кадровое обеспечение
- заявления о стратегиях и политиках
- положения и инструкции

20. При аудите наличия и согласованности документации СУО и СУЧР проверяются ... .

- носители функций и объекты управления
- нормативное хозяйство
- регламентирующая документация

21. ... не является объектом аудита согласованности документации СУО и СУЧР.

- описание принципов взаимодействия подразделений СУО и СУЧР
- обеспечение охраны труда работников

- программа развития и ротации работников

22. Степень документированности может зависеть от ... .

- размера организации и видов ее деятельности
- уровня компетенции работников
- системы оплаты труда и социальных льгот

228. В ходе аудита степени документированности СУО и СУЧР следует выявить ... .

- технологию сбора и анализа информации о человеческих ресурсах
- уровень документационного обеспечения обеих систем
- наличие единой системы документации

23. Аудит актуализации документов состоит в ... .

- установлении сроков действия документов
- проверке документов на адекватность до их выпуска
- установлении возможностей своевременного внесения необходимых изменений

24. Организационная структура (далее – структура) СУЧР – это ... .

- подразделение общей СУО
- совокупность взаимосвязанных подразделений и должностных лиц
- в широком смысле – служба УЧР

25. Место и роль службы УЧР в СУО определяется ... .

- масштабами и организационно-правовой формой предприятия
- организационным статусом руководителя службы
- местом и ролью специализированных подразделений службы в СУО

26. Организационный статус руководителя службы УЧР определяется ... .

- квалификацией, стажем работы и авторитетом
- набором полномочий
- уровнем ответственности

27. Формирование структуры СУЧР (службы УЧР) включает ... .

- структуризацию целей и определение состава функций управления
- формирование состава подсистем оргструктуры и установление связей между ними
- принципы взаимодействия подсистем оргструктуры с СУО

28. ... не является этапом построения оргструктуры СУЧР.

- расчет трудоемкости управленческих функций и численности подсистем

- подбор и расстановка работников
- аттестация работников

29. В ходе аудита организационных структур СУО и СУЧР проверяется ... .

- структура административного подчинения
- схема и регламенты функционального взаимодействия
- управление затратами на персонал

30. Цель аудита службы УЧР заключается в ... .

- аттестации должностных лиц
- выявлении документально оформленной кадровой и социальной политики
- установлении приоритетных направлений в работе по УЧР

### 7.3.2 Типовые тестовые задания по дисциплине

Таблица 11 – Структура тестовых материалов по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ	
ПК-1.3.2 Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала	1.1 Сущность и задачи исследований социальных отношений в коллективе	Основные понятия	Знание	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ	
		Сущность российской модели исследований социальных отношений в коллективе	Умения	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ	
		Концептуальные основы российской модели исследований социальных отношений в коллективе	Действия	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ	
		1.2 Современные мировые тенденции развития социальных отношений в коллективе	Основные понятия	Знание	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
			Социально-трудовые отношения	Умения	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Современные мировые тенденции развития социальных отношений в	Действия	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
		коллективе		
	1.3 Нормативно-правовая и информационная база проведения исследований социальных отношений в коллективе	Основные понятия	Знание	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Правовое регулирование исследований социальных отношений в коллективе	Умения	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Организационное регулирование исследований социальных отношений в коллективе	Действия	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	1.4 Основные направления исследований социальных отношений в коллективе	Основные понятия	Знание	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Структура органов управления системой социально-трудового аудита	Умения	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Основные направления исследований социальных отношений в коллективе	Действия	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	2.1 Этапы осуществления и методы сбора информации при проведении исследований социальных отношений в коллективе	Основные понятия	Знание	7 – ОТЗ 7 – ЗТЗ
		Этапы осуществления и методы сбора информации при проведении исследований социальных отношений в коллективе	Умения	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений	Действия	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	2.2 Показатели,	Основные понятия	Знание	7 – ОТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
	контролируемые с использованием исследований социальных отношений в коллективе			7 – ЗТЗ
		Системы управления организацией и человеческими ресурсами	Умения	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Показатели, контролируемые с использованием исследований	Действия	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	2.3 Социально-трудовые процессы на предприятиях	Основные понятия	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Сферы реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации	Умения	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Социально-трудовые процессы на предприятиях	Действия	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
Итого				120 – ОТЗ 120 – ЗТЗ

Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

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

*Образец типового варианта итогового теста,  
предусмотренного рабочей программой дисциплины<sup>1</sup>*

Тест содержит 18 вопросов, в том числе 9 – ОТЗ, 9 – ЗТЗ.  
Норма времени – 40 мин.

1. Аудит – это \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



- контроль хозяйствующего субъекта
- проверка на соответствие установленным критериям
- экспертиза предпринимательской деятельности
- проверка достоверности отчетности и показателей деятельности

2. Социально-трудовой аудит – это аудит в \_\_\_\_\_ сфере.

- трудовой
- социально-трудовой
- бюджетной

3. Социально-трудовой аудит отличается от финансового аудита \_\_\_\_\_

- целью и задачами
- правовой базой
- подходами к организации и проведению

4. Предпосылками возникновения в России социально-трудового аудита являются \_\_\_\_\_

- усиление дифференциации доходов и заработной платы
- эффективность системы социального партнерства
- глобализация социально-экономических отношений
- усиление взаимосвязи между экономикой и социально-трудовой сферой

5. Отличительными особенностями зарубежного социально-трудового (социального) аудита являются \_\_\_\_\_

- многоуровневый характер
- опора на правовые нормы
- включенность в систему социального партнерства

6. Основной целью социально-трудового аудита является \_\_\_\_\_

- выявление причин социальных конфликтов
- установление фактов нарушения правил внутреннего трудового распорядка
- выражение мнения о достоверности социально-трудовой информации аудируемого лица и соответствии порядка правового регулирования социально-трудовых отношений законодательству РФ

7. Критериями социально-трудового аудита являются \_\_\_\_\_

- достижение социального консенсуса
- правовые нормы
- морально-этические нормы
- эффективность производства

8. Принципами социально-трудового аудита являются \_\_\_\_\_

- независимость аудиторов
- включенность в систему социального партнерства
- достоверность информации
- обязательность использования аудиторских рекомендаций

9. Финансирование социально-трудового аудита может осуществляться за счет \_\_\_\_\_

- средств федеральных и региональных бюджетов
- средств органов социального партнерства
- спонсорской помощи

10. \_\_\_\_\_ – это система постоянного наблюдения за явлениями и процессами, проходящими в окружающей среде и обществе, результаты которого служат для обоснования управленческих решений по обеспечению безопасности людей и объектов экономики.

11. Социально-трудовая сфера является многоуровневой интегральной категорией, в центре которой находится \_\_\_\_\_.

12. Мониторинг \_\_\_\_\_ сферы - специально организованная комплексная система изучения процессов, происходящих в социально-трудовой сфере, наблюдение за ними, анализ микро-, мезо- и макроэкономических статистических факторов, характеризующих степень удовлетворенности трудом, ее мотивацией, материальное положение работников, перспективы развития трудовой организации, особенности социальной политики и тому подобное.

13. Мониторинг является одним из инструментов разработки государственной \_\_\_\_\_ политики.

14. Социальные процессы в сфере \_\_\_\_\_ – это процессы формирования, функционирования, развития социальных групп и отдельных работников. Среди них выделяют социально-интегративные, ценностно-ориентационные и зминювально-поддерживающие.

15. В процессе сбора информации определяется \_\_\_\_\_ (таблицы, бланки, анкеты, наблюдательные письма, инструкции и т.д.), который должен быть апробирован на удобство и обработку данных, полноту и надежность получаемых сведений при пилотажного исследования.

16. Основными составляющими \_\_\_\_\_ сферы являются: рынок труда, занятость, безработица, мотивация, производительность труда (мотивы, интересы, стимулы, зарплата), социальное партнерство,

подготовка и переподготовка, повышение квалификации кадров, социально-культурный комплекс (здравоохранение, образование, наука, культура), соцзащита, соцобеспечение, соцстрахование).

17. Аудит \_\_\_\_\_ – это определение, оценка личностного потенциала сотрудников и соответствия сотрудников корпоративной культуре и ценностям компании.

18. В ходе аудита \_\_\_\_\_ устанавливается уровень соответствия сотрудника занимаемой им должности, оцениваются личностные качества, даётся комплексная характеристика работникам.

#### 7.4 Зачет

Проведение промежуточной аттестации в форме зачета у обучающихся позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля (при этом могут учитываться результаты рубежного и итогового тестирования по дисциплине), так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для этого преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок (таблица 12).

*Таблица 12 – Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля*

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет.

Зачет проводится в форме в форме тестирования. База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ. Структура базы тестовых заданий и образец одного формируемого варианта тестовых заданий приведены в п.7.3 методических указаний.

*Учебно-методическое издание*

НАТАЛИЯ АНАТОЛЬЕВНА АНИСИМОВА

**ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ**

Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом

---

Подписано в печать 02.06.2023 г.

Формат бумаги 60×84/16

63551

1,59 авт. л. 2,19 печ. л.

44

экз.

План издания 20\_\_ г. № <sup>п/п</sup> КРИЖТ ИрГУПС  
Протокол № от

Отпечатано в КРИЖТ ИрГУПС  
Красноярск, ул. Л. Кецховели, 89.