ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»

ЗАБАЙКАЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА-
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ЗабИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «08» мая 2020 г. № 267-1

Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки – Управление персоналом организации
Программа подготовки – прикладной бакалавриат
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма обучения – заочная
Нормативный срок обучения – 5 лет
Кафедра-разработчик программы – Управление процессами перевозок

Общая трудоемкость в з.е. – 3
Часов по учебному плану – 108

Форма промежуточной аттестации на курсе:
зачет 5

Распределение часов дисциплины на курсе

Курс	5	**Итого**
Вид занятий	Часов по учебному плану	**Часов по учебному плану**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	**12**	**12**
– лекции	6	6
– практические (семинарские)	6	6
Самостоятельная работа	**92**	**92**
Зачет	**4**	**4**
Итого	**108**	**108**

ЧИТА

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

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 г. №1461.

Программу составил:
к.э.н., доцент, доцент Л.П. Кирпичникова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Управление процессами перевозок».
Протокол от «14» апреля 2020 г. № 8.

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент М.И. Коновалова

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель освоения дисциплины	
1	формирование комплексного представления о системе социальных отношений, происходящих в коллективе, наращивание теоретических и прикладных профессиональных знаний, умений, навыков при проведении анализа экономических и статистических факторов показателей деятельности трудовых ресурсов и социальной политики предприятия
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	знакомство с понятийным аппаратом
2	изучение нормативной и информационной базы исследования социальных отношений в коллективе
3	исследование данных о социальных процессах и социальных общностях
4	разработка рекомендаций по совершенствованию форм организации труда
5	изучение актуальных проблем социального характера на предприятиях и организациях
6	приобретение навыков в проведении диагностики социально-психологического климата в коллективе
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда. Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; – формирование психологии профессионала; – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Дисциплина Б1.В.ДВ.08.02 «Мониторинг социально-трудовой сферы» относится к вариативной части Блока 1. Изучение дисциплины «Мониторинг социально-трудовой сферы» основывается на знаниях обучающихся, полученных при изучении дисциплин: Б1.Б.15 «Основы управления персоналом», Б1.Б.17 «Организационное поведение», Б1.В.04 «Управление социальным развитием персонала», Б1.В.08 «Управление проектами с основами предпринимательства», Б1.В.10 «Управление персоналом организации», Б1.В.16 «Организационная культура», Б1.В.ДВ.02.01 «Психофизиология профессиональной деятельности», Б1.В.ДВ.02.02 «Стресс-менеджмент», Б1.В.ДВ.04.01 «Конфликтология», Б1.В.ДВ.04.02 «Конфликт-менеджмент», Б1.В.ДВ.07.01 «Менеджмент качества в управлении персоналом», Б1.В.ДВ.07.02 «Система управления качеством трудовых ресурсов», Б1.В.ДВ.10.01 «Психодиагностика персонала», Б1.В.ДВ.10.02 «Психологическое тестирование», Б1.В.ДВ.12.01 «Международные аспекты управления персоналом», Б1.В.ДВ.12.02 «Глобализированный подход к управлению персоналом», Б1.В.ДВ.13.01 «Основы социального страхования», Б1.В.ДВ.13.02 «Социальная политика организации»
2.2 Дисциплины и практики, для которых прохождение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б3.Б.01 «Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты»

3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ОПК-3: знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	содержание основных разделов нормативно- правовых документов
Уметь	выбирать необходимые социальные показатели для оценки персонала

Владеть	навыками анализа состояния социальной сферы на предприятии
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	основы и закономерности взаимоотношений в социально-трудовой сфере
Уметь	применять нормативные документы в практической деятельности
Владеть	навыками оценки ситуации в области трудовых отношений
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	многообразие социальных процессов и способов их организации с учетом факторов «гуманизации труда» и повышения «качества трудовой жизни»
Уметь	использовать нормативные документы для анализа социальных систем различного типа и выявлять проблемы в области трудовых отношений
Владеть	навыками разработки программ и применения нормативных актов в области обеспечения социального развития персонала
ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	основные понятия управленческого консультирования, основы процессного, экспертного и обучающего консультирования
Уметь	диагностировать и применять специальные методы консультационной работы
Владеть	навыками организации и координации взаимодействия между людьми
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	принципы координации взаимодействия между людьми, формирование системы адаптации персонала
Уметь	проводить анализ внутренней и внешней среды организации, применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива
Владеть	навыками управления социальным развитием; организации обучения персонала
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	методы контроля и оценки эффективности деятельности персонала и консультационной деятельности по кадровым вопросам
Уметь	находить организационно-управленческие и экономические решения и нести ответственность за их результаты
Владеть	основами проведения конкурсного отбора консалтинговой организации
ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	основы социализации, профориентации и профессионализации персонала
Уметь	применять их на практике
Владеть	приемами социализации персонала
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	формирования системы трудовой адаптации персонала
Уметь	применять принципы трудовой адаптации в практической деятельности
Владеть	технологией построения модели адаптации персонала
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	технологии разработки и внедрения программ трудовой адаптации
Уметь	разрабатывать программы трудовой адаптации
Владеть	технологией внедрения программ трудовой адаптации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	нормативную и информационную базу исследования социальных отношений в коллективе
Уметь	
1	производить, отбирать, обрабатывать и анализировать данные о социальных процессах и социальных общностях
2	разрабатывать рекомендации по совершенствованию форм организации труда
3	участвовать в организации управленческих процессов
Владеть	
1	навыками изучения актуальных проблем социального характера на предприятиях и организациях
2	владеть навыками диагностики социально-психологического климата в коллективе

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ					
Код занятия	**Наименование разделов и тем /вид занятия/**	**Курс**	**Часы**	**Код компетен-ции**	**Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»**
1	**Раздел 1. Сущность и задачи исследования социальных отношений в коллективе**				
1.1	Тема 1 Сущность и задачи исследование социально-трудовой сферы. 1.1 1 Основные задачи при проведении исследований социально-трудовой сферы. /Лек/	5	2	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л.1.1, Л.1.2, Л.2.1, Л.2.2
1.2	Тема 1 Сущность и задачи исследование социально-трудовой сферы. /Пр/	5	2	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л.1.1, Л.1.2, Л.2.1, Л.2.2, Л.3.1
1.3	Тема 1 Проработка лекционного материала по теме 1 /Ср/	5	10	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л.1.1, Л.1.2, Л.2.1, Л.2.2, Л.4.1
1.4	Тема 2 Современные мировые тенденции развития социально-трудовых отношений. 2.1 Мировые тенденции в развитии социально-трудовых отношений. 2.2 Особенности социальной политики экономически развитых стран /Лек/	5	2	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л.1.1, Л.1.2, Л.2.1, Л.2.2
1.5	Тема 2 Современные мировые тенденции развития социально-трудовых отношений. /Пр/	5	2	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л.1.1, Л.1.2, Л.2.1, Л.2.2, Л.3.1
1.6	Тема 2 Проработка лекционного материала. Изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу /Ср/	5	10	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л.1.1, Л.1.2, Л.2.1, Л.2.2, Л.4.1
1.7	Тема 3 Нормативно-правовая и информационная база проведения исследование социально-трудовой сферы. 3.1 Основные нормативно-правовые акты проведения исследований социально-трудовой сферы /Ср/	5	10	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л.1.1, Л.1.2, Л.2.1, Л.2.2, Л.4.1
1.8	Тема 4 Основные направления исследований социально-трудовой сферы. 4.1 Социально демографические и миграционные процессы. 4.2 Занятость и рынок труда. 4.3 Социально-трудовые процессы на предприятиях, учреждениях, организациях. 4.4 Условия и охрана труда. 4.5 Доходы и уровень жизни населения. 4.6 Социально-психологический климат в трудовых коллективах. /Ср/	5	10	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л.1.1, Л.1.2, Л.2.1, Л.2.2, Л.4.1
1.9	Тема 5 Этапы осуществления и методы сбора информации при проведении исследований социально-трудовой сферы. /Ср/	5	10	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л.1.1, Л.1.2, Л.2.1, Л.2.2, Л.4.1

1.10	Тема 6 Показатели, контролируемые с использованием исследований. 6.1 Показатели исследований социально-трудовой сферы. 6.2 Показатели исследований социально-трудовой сферы на уровне предприятия. 6.3 Характеристика основных компонентов программы социологического исследования (проблема, объект, предмет, цели и задачи, гипотезы и исследования). /Ср/	5	10	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л.1.1, Л.1.2, Л.2.1, Л.2.2, Л.4.1
2	**Раздел 2 Сущность социально-психологического климата в трудовых коллективах**				
2.1	Тема 7 Социально-трудовые процессы на предприятиях. 7.1 Виды социально-трудовых процессов на предприятии. 7.2 Роль профсоюзных комитетов на предприятии. 7.3 Задачи и основные разделы коллективного договора. /Лек/	5	2	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л.1.1, Л.1.2, Л.2.1, Л.2.2
2.2	Тема 7 Социально-трудовые процессы на предприятиях /Пр/	5	2	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л.1.1, Л.1.2, Л.2.1, Л.2.2, Л.3.1
2.3	Тема 7 Проработка лекционного материала. /Ср/	5	10	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л.1.1, Л.1.2, Л.2.1, Л.2.2, Л.4.1
2.4	Тема 8 Социальные исследования. Изучение социально-психологического климата в трудовых коллективах. Виды трудовых отношений. /Ср/	5	10	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л.1.1, Л.1.2, Л.2.1, Л.2.2, Л.4.1
2.5	Выполнение контрольной работы /Ср/	5	12	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л.1.1, Л.1.2, Л.2.1, Л.2.2, Л.4.1, Л.4.2
	Форма промежуточной аттестации - зачет	5	4	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л.1.1, Л.1.2, Л.2.1, Л.2.2, Л.3.1, Л.4.1, Л.4.2, Э.1, Э.2

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке / 100% online

Л.1.1	Игнатьева А.В.	Исследование систем управления: учебное пособие [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119173 (дата обращения: 18.05.2023)	Москва: Юнити, 2015	100% online
Л.1.2	Мишин В.М.	Исследование систем управления: учебник [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115176 (дата обращения: 18.05.2023)	Москва: Юнити, 2015	100% online
6.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке / 100% online
Л.2.1	Баранов В.В.	Исследование систем управления: учебное пособие [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279380 (дата обращения: 18.05.2023)	М.: Альпина Паблишер, 2016	100% online
Л.2.2	Козырева П.М.	Ресурсы и практики социально-экономической адаптации населения России: монография [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228463 (дата обращения: 18.05.2023)	Москва: Новый хронограф, 2013	100% online
6.1.3 Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке / 100% online
Л.3.1	Кирпичникова Л.П.	Исследование социальных отношений в коллективе: Методические указания на практические занятия [Электронный ресурс]: https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=22465.pdf (дата обращения: 18.05.2023)	Чита: ЗабИЖТ, 2017/Личный кабинет обучающегося	100% online
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке / 100% online
Л.4.1	Кирпичникова Л.П.	Исследование социальных отношений в коллективе: Методические указания по выполнению самостоятельных работ [Электронный ресурс]: https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=22567.pdf (дата обращения: 18.05.2023)	Чита: ЗабИЖТ, 2017/Личный кабинет обучающегося	100% online
Л.4.2	Кирпичникова Л.П.	Исследование социальных отношений в коллективе: Методические указания по выполнению контрольной работы [Электронный ресурс]: https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=22817.pdf (дата обращения: 18.05.2023)	Чита. ЗабИЖТ, \2017 г. Личный кабинет обучающегося	100% online
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
Э.1	АСУ Библиотека ЗабИЖТ http://zabizht.ru			
Э.2	ЭБС «Университетская библиотека Online» http://biblioclub.ru/			
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного				

процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения	
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, лицензия № 49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. № 139/53-ОАЭ-11
6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. №64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. № 29/32А-08
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения	
6.3.2.1	Не предусмотрен
6.3.3 Перечень информационных справочных систем	
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант»
6.4. Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не предусмотрены

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Учебный и лабораторный корпуса ЗабИЖТ ИрГУПС находятся по адресу: 372040 Забайкальский край, город Чита, улица Магистральная, дом 11
2	Учебная аудитория 1.20 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)) служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
3	Учебная аудитория 1.21 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)) служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
4	Учебная аудитория 4.25 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, компьютер) служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
5	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены специализированной мебелью и компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал; –3.24, 4.15
6	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебного занятия	Организация деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на

	практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям: • система управления персоналом; • методы управления персоналом; • технологии управления персоналом
Практическое занятие	Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия проводятся 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. 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. К каждому занятию обучающиеся готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами. Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу. Если в процессе работы над изучением материала у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удается, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения. Контроль текущей успеваемости обучающихся осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям: – посещаемость практических занятий; – эффективность работы обучающегося в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины
Самостоятельная работа	Цели внеаудиторной самостоятельной работы: • стимулирование познавательного интереса; • закрепление и углубление полученных знаний и навыков; • развитие познавательных способностей и активности обучающихся, самостоятельности, ответственности и организованности; • подготовка к предстоящим занятиям; • формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; • формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций
Комплекс учебно-методический материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой практики, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет	

Лист регистрации дополнений и изменений рабочей программы дисциплины

№ п/п	Часть текста, подлежавшего изменению в документе			Общее количество страниц		Основание для внесения изменения, № документа	Дата
	№ раздела	№ пункта	№ подпункта	до внесения изменений	после внесения изменений		
1	4			10	10	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
2	6	6.1	6.1.1	10	10	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
3	6	6.1	6.1.2	10	10	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
4	6	6.3	6.3.3	10	10	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
5	7			10	10	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
6	1	1.3		10	10	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
7	6	6.1	6.1.1	10	10	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
8	6	6.1	6.1.2	10	10	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
9	7			10	10	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
10	6	6.1	6.1.1	10	10	Приказ ректора от 02.06.2023 № 425-1	02.06.2023
11	6	6.1	6.1.2	10	10	Приказ ректора от 02.06.2023 № 425-1	02.06.2023

Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.ДВ.08.02 «Исследование социальных отношений в коллективе»
(заочная форма)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.08.02 «Исследование социальных отношений в коллективе» формирует следующие компетенций:

ОПК-3: знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);

ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;

ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике.

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОПК-3, ОПК-7, ПК-4 при освоении образовательной программы

Код компе-тенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала	5	1
		Б1.Б.16 Трудовое право	7	2
		Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций	7	2
		Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	7	2
		Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе	7	2
		Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом	7	2
		Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом	7	2
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	3
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности	Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности	2	1
		Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент	2	1
		Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	2	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	2	1

	деятельности других	Б1.Б.17 Организационное поведение	3	2
		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	4	3
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5,6	4,5
		Б1.В.16 Организационная культура	6	5
		Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	7	6
		Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе	7	6
		Б1.В.17 Основы управленческого консультирования	8	7
		Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом	8	7
		Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов	8	7
		Б1.В.ДВ.11.01 Управление организационной культурой	8	7
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление межкультурными коммуникациями	8	7
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	7
ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Б1.В.ДВ.013.01 Основы социального страхования	2	1
		Б1.В.ДВ.013.02 Социальная политика организации	2	1
		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	4	2
		Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала	5	3
		Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала	6	4
		Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование	6	4
		Б1.В.10 Управление персоналом организации	7	5
		Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	7	5
		Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе	7	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и	8	6

		процедуру защиты		

Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОПК-3, ОПК-7, ПК-4 планируемым результатам обучения

Код компе-тенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	Раздел 1. Сущность и задачи исследования социальных отношений в коллективе. Раздел 2 Сущность социально-психологического климата в трудовых коллективах	Минимальный уровень	Знать содержание основных разделов нормативно- правовых документов
				Уметь выбирать необходимые социальные показатели для оценки персонала
				Владеть навыками анализа состояния социальной сферы на предприятии
			Базовый уровень	Знать основы и закономерности взаимоотношений в социально-трудовой сфере
				Уметь применять нормативные документы в практической деятельности.
				Владеть навыками оценки ситуации в области трудовых отношений
			Высокий уровень	Знать многообразие социальных процессов и способов их организации с учетом факторов «гуманизации труда» и повышения «качества трудовой жизни»
				Уметь использовать нормативные документы для анализа социальных систем различного типа и выявлять проблемы в области трудовых отношений
				Владеть навыками разработки программ и применения нормативных актов в области обеспечения социального развития персонала
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками	Раздел 1. Сущность и задачи исследования социальных отношений в	Минимальный уровень	Знать основные понятия управленческого консультирования, основы процессного, экспертного и

	организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	коллективе. Раздел 2 Сущность социально-психологического климата в трудовых коллективах		обучающего консультирования
				Уметь диагностировать и применять специальные методы консультационной работы
				Владеть навыками организации и координации взаимодействия между людьми
			Базовый уровень	Знать принципы координации взаимодействия между людьми, формирование системы адаптации персонала
				Уметь проводить анализ внутренней и внешней среды организации, применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;
				Владеть навыками управления социальным развитием; организации обучения персонала
			Высокий уровень	Знать методы контроля и оценки эффективности деятельности персонала и консультационной деятельности по кадровым вопросам.
				Уметь находить организационно-управленческие и экономические решения и нести ответственность за их результаты;
				Владеть основами проведения конкурсного отбора консалтинговой организации
ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Раздел 1. Сущность и задачи исследования социальных отношений в коллективе. Раздел 2 Сущность социально-психологического климата в трудовых коллективах	Минимальный уровень	Знать основы социализации, профориентации и профессионализации персонала
				Уметь применять их на практике
				Владеть приемами социализации персонала
			Базовый уровень	Знать принципы формирования системы трудовой адаптации персонала,
				Уметь применять принципы трудовой адаптации в

				практической деятельности
				Владеть технологией построения модели адаптации персонала
			Высокий уровень	Знать технологии разработки и внедрения программ трудовой адаптации
				Уметь разрабатывать программы трудовой адаптации
				Владеть технологией внедрения программ трудовой адаптации

Программа контрольно-оценочных мероприятий на период изучения дисциплины

№	Курс	Название контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема/раздел дисциплины, компетенция и т.д.)		Наименование оценочного средства (форма проведения)
5 курс					
1	2	3	4	5	6
1	5	Текущий контроль	Тема 1 Сущность и задачи исследование социально трудовой сферы	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Конспект (письменно), защита практических работ (письменно и устно)
2	5	Текущий контроль	Тема 2 Современные мировые тенденции развития социально трудовых отношений	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Конспект (письменно), защита практических работ (письменно и устно)
3	5	Текущий контроль	Тема 3 Нормативно правовая и информационная база проведения исследование социально трудовой сферы	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Конспект (письменно), защита практических работ (письменно и устно)
4	5	Текущий контроль	Тема 4 Основные направления исследований социально трудовой сферы	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Конспект (письменно), защита практических работ (письменно и устно)
5	5	Текущий контроль	Тема 5 Этапы осуществления и методы сбора информации при проведении исследований социально-трудовой сферы	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Конспект (письменно), защита практических работ (письменно и устно)
6	5	Текущий контроль	Тема 6 Показатели, контролируемые с использованием исследований	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Конспект (письменно), защита практических работ (письменно и устно)
7	5	Текущий контроль	Тема 7 Социально-трудовые процессы на предприятиях	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Конспект (письменно), защита практических работ (письменно и устно)
8	5	Текущий контроль	Тема 8 Социальный исследование. Изучение социально-	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Конспект (письменно), защита практических работ (письменно и устно)

			психологического климата в трудовых коллективах		
9	5	Текущий контроль	Раздел 1. Сущность и задачи исследования социальных отношений в коллективе. Раздел 2 Сущность социально-психологического климата в трудовых коллективах	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Выполнение контрольной работы (письменно)
10	5	Промежуточная аттестация - зачет	Раздел 1. Сущность и задачи исследования социальных отношений в коллективе. Раздел 2 Сущность социально-психологического климата в трудовых коллективах	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Собеседование (устно), Тестирование (компьютерные технологии)

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины 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.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено» и/или четырехбальная: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Конспект	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по дисциплине
2	Защита практической работы	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной задачи, самостоятельно применять стандартные методы решения поставленной задачи с использованием имеющихся методических рекомендаций базы, проводить анализ полученного результата работы. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы практических работ и требования к их защите
3	Тест	Система тестовых заданий специфической	Банк тестовых заданий

		формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся. Тесты формируются из банка тестовых заданий по дисциплине. Тестирование может быть использовано в качестве текущего контроля обучающихся (по окончании изучения раздела дисциплины, защиты лабораторной работы и т.д.), промежуточной аттестации или допуска к ней (по окончанию изучения дисциплины), или в течение года по завершению изучения дисциплины (контроль/проверка остаточных знаний). Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	(БТЗ)
4	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Комплекты контрольных заданий по темам дисциплины
Промежуточная аттестация			
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Комплект теоретических вопросов к зачету по разделам, тестирование

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (на 5 курсе), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций представлена в следующих таблицах

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Конспект

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»	Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

Защита практической работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Практическая работа выполнена в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет без замечаний, с соблюдением необходимой последовательности. Обучающийся работал полностью самостоятельно; показал необходимые для проведения работы теоретические знания, практические умения и навыки. Работа (отчет) оформлена аккуратно, в наиболее оптимальной для фиксации результатов форме. Работа выполнена в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет с небольшими недочетами
«не зачтено»	Практическая работа выполнена с задержкой, письменный отчет с недочетами. Работа выполняется и оформляется обучающимся при посторонней помощи. На выполнение работы затрачивается много времени. Обучающийся показывает знания теоретического материала, но испытывает затруднение при самостоятельной работе с источниками знаний или приборами, или работа не выполнена, письменный отчет не представлен

Тестирование

Промежуточная аттестация в форме зачета:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Контрольная работа

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Контрольная работа выполнена в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет без замечаний, с соблюдением необходимой последовательности, в соответствии с вариантом. Работа оформлена в соответствии с требованиями нормоконтроля. Работа выполнена в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет с небольшими недочетами
«не зачтено»	Контрольная работа выполнена с задержкой, письменный отчет с недочетами. Письменный отчет с замечаниями, без соблюдения необходимой последовательности, не в соответствии с вариантом. Работа оформлена не в соответствии с требованиями нормоконтроля. Работа не выполнена в обозначенный преподавателем срок

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1 Типовые контрольные задания по написанию конспекта

Темы для написания конспектов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец тем конспектов, предусмотренных рабочей программой.

Раздел 1. Сущность и основные направления мониторинга социально-трудовой сферы

Тема 1 Понятие социального трудового мониторинга.

Тема 2 Современные мировые тенденции развития социально трудовых отношений.

Тема 3 Нормативно правовая и информационная база проведения мониторинга социально-трудовой сферы.

Тема 4 Основные направления мониторинга социально-трудовой сферы.

Тема 5 Этапы осуществления и методы сбора информации при проведении мониторинга социально-трудовой сферы.

Тема 6 Показатели, контролируемые с использованием мониторинга.

3.2 Типовые контрольные задания на защиту практических работ

Варианты вопросов для защиты практических работ выложены в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов вопросов к защите практических работ, предусмотренным рабочей программой.

Раздел 1. Сущность и основные направления мониторинга социально-трудовой сферы

1) Как Вы охарактеризуете процесс мониторинга социально-трудовой сферы?
2) Каковы условия эффективного социально-трудового аудита?
3) В чем сущность проведения мониторинга социально-трудовой сферы?
4) Каковы предпосылки возникновения в России социально-трудового аудита?

3.3 Типовые контрольные задания на тестирование

Банк тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых материалов по дисциплине
«Исследование социальных отношений в коллективе»

Раздел дисциплины	Тема	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
Раздел 1. Сущность и основные направления мониторинга социально-трудовой сферы.	Тема 1 Понятие социального трудового мониторинга	11-ОТ 11-ЗТ
	Тема 2 Современные мировые тенденции развития социально трудовых отношений.	11-ОТ 11-ЗТ
	Тема 3 Нормативно правовая и информационная база проведения мониторинга социально-трудовой сферы	12-ОТ 11-ЗТ

	Тема 4 Основные направления мониторинга социально-трудовой сферы	11-ОТ 11-ЗТ
	Тема 5 Этапы осуществления и методы сбора информации при проведении мониторинга социально-трудовой сферы	12-ОТ 11-ЗТ
	Тема 6 Показатели, контролируемые с использованием мониторинга.	11-ОТ 11-ЗТ
Раздел 2 Социально трудовые процессы на предприятиях. Социальный мониторинг	Тема 7 Социально трудовые процессы на предприятиях	12-ОТ 11-ЗТ
	Тема 8 Социальный мониторинг. Изучение социально-психологического климата в трудовых коллективах	12-ОТ 11-ЗТ
Автор Кирпичникова Л.П.	Итого	Σ 180 90-ОТ 90-ЗТ

Структура итогового теста по дисциплине
«Исследование социальных отношений в коллективе»

Раздел дисциплины	Тема	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
Раздел 1. Сущность и основные направления мониторинга социально-трудовой сферы.	Тема 1 Понятие социального трудового мониторинга	1-ОТ 1-ЗТ
	Тема 2 Современные мировые тенденции развития социально трудовых отношений.	1-ОТ 1-ЗТ
	Тема 3 Нормативно правовая и информационная база проведения мониторинга социально-трудовой сферы	1-ОТ 1-ЗТ
	Тема 4 Основные направления мониторинга социально-трудовой сферы	1-ОТ 1-ЗТ
	Тема 5 Этапы осуществления и методы сбора информации при проведении мониторинга социально-трудовой сферы	1-ОТ 2-ЗТ
	Тема 6 Показатели, контролируемые с использованием мониторинга.	1-ОТ 1-ЗТ
Раздел 2 Социально трудовые процессы на предприятиях. Социальный мониторинг	Тема 7 Социально трудовые процессы на предприятиях	1-ОТ 2-ЗТ
	Тема 8 Социальный мониторинг. Изучение социально-психологического климата в трудовых коллективах	1-ОТ 1-ЗТ
Автор Кирпичникова Л.П.	Итого	Σ 18 9-ОТ 9-ЗТ

БТЗ, критерии и шкала оценивания, количество вопросов в тестовом задании соответствует ФОС дисциплины, выставленному в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

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

Образец типовых вариантов тестовых заданий,
предусмотренных рабочей программой

1. Как классифицируются социально-трудовые отношения?

а) социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда;

б) социально-трудовые отношения, связанные с использованием предметов и орудий труда;
в) социально-трудовые отношения занятости;
г) социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд.

2. Какие типы социально-трудовых отношений не желательны для социально ориентированной рыночной экономики?
а) солидарность;
б) патернализм;
в) субсидиарность;
г) партнерство;
д) конфликт;
е) дискриминация.

3. Чем являются социально-трудовые отношения в Системе социального партнерства (ССП)? <>

4. Трудовой договор – это:
а) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
б) соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка;
в) штатное расписание, должностные инструкции, графики сменности, положение об оплате труда, положения о премировании, надбавках, вознаграждении по итогам работы за год, правила внутреннего распорядка, положение о персонале и т.д.

5. Субъект социально-трудовых отношений – это <>

6. Взаимная ответственность субъектов социально-трудовых отношений – это <>

7. Жесткая регламентация способов поведения субъектов социально-трудовых отношений, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства или руководства организации – это <>

8 Патернализм как тип социально-трудовых отношений характеризуется
а) значительной ролью государства в социально-трудовых отношениях;
б) общей ответственностью и взаимопомощью;
в) личной ответственностью человека;
г) незаконным ограничением прав субъектов социально-трудовых отношений.

9. Социальное партнерство осуществляется в следующих формах:
а) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
б) участия работников, их представителей в управлении организацией;
в) участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров;
г) верны все ответы.

10. Какие из следующих утверждений верны (выберите 2 правильных ответа):
а) социальное партнерство – это процедура заключения коллективных договоров и соглашений;
б) социальное партнерство – это переговоры между наемными работниками и работодателями при посреднической роли государства;
в) социальное партнерство – это система отношений между наемными работниками и работодателями при посреднической роли государства, по поводу согласования интересов в социально-трудовой сфере и регулирования социально-трудовых конфликтов;
г) верных ответов нет.

11. Объектом аудита персонала является состояние
а) состояние трудовой сферы экономического субъекта;
б) трудовой коллектив, его организация и нормирование;
в) состояние трудового коллектива в организации;
г) положение государственных служащих.

12. Предметом аудита персонала является <>.

13. Опрос, связаннный с выявлением взаимных чувств симпатии и антипатии между членами первичного коллектива, - это <>

14. Какая функция социологических исследований выполняет разработки новых, изучения и использования имеющихся прогрессивных методов ведения социологических исследований? <>

15. Какое количество этапов предусматривает социологическое исследование? <>

16. Какие процессы в сфере труда — это процессы формирования, функционирования, развития (или деградации) социальных групп и отдельных работников? <…>

17. Установите соответствие между понятием и определением

Понятия:	Определения:
патернализм	действие, которое ограничивает свободу или автономию человека или группы и направлено на их собственное благо.
партнерство	взаимоотношения между участниками, партнёрам, в совместной деятельности. Государственно-частное партнёрство. Гражданское партнёрство. Социальное партнёрство. Стратегическое партнёрство.
дискриминация	негативное или предвзятое отношение к человеку Дискриминация. Дискриминация (от лат. discrīminātio — «обособление», «различение») — негативное или предвзятое отношение к человеку, или лишение его определённых прав на основании наличия какого-то признака

18. Воспроизведите логическую последовательность процесса мониторинга по направлениям: 1 - социально-демографические и миграционные процессы; 2 - социально-трудовые процессы на предприятиях, в учреждениях, организациях; 3 - условия и охрана труда; 4 - занятость и рынок труда; 5 - социально-психологический климат в трудовых коллективах; 6 - доходы и уровень жизни населения:

3.4 Типовые контрольные задания для выполнения контрольных работ

В соответствии с учебным планом по дисциплине «Исследование социальных отношений в коллективе» обучающиеся заочной формы обучения выполняют контрольную работу.

Задание контрольной работы предусматривает два теоретических вопроса, выполнение практического задания. Изложение теоретического вопроса должно быть самостоятельным, не допускается дословное переписывание учебника.

Практическое задание выполняется самостоятельно на рабочем месте.

Номер варианта определяется по последней цифре шифра.

Варианты контрольной работы

Последняя цифра шифра	Номер теоретического вопроса	Практическое задание
0	1, 11	Провести самооценку морально-психологического климата вашего коллектива
1	2, 12	
2	3, 13	
3	4, 14	
4	5, 15	
5	6, 16	
6	7, 17	
7	8, 18	
8	9, 19	
9	10, 20	

Теоретические вопросы:

1. Сущность исследования социальных отношений в коллективе.
2. Задачи исследования социальных отношений в коллективе.
3. Влияние социальных отношений в коллективе на результаты труда.
4. Современные мировые тенденции в сфере занятости и в социально-трудовых отношениях.
5. Государственные социальные программы.
6. Особенности социальной политики экономически развитых стран.
7. Социально демографические и миграционные процессы.
8. Занятость и рынок труда.
9. Социально трудовые процессы на предприятиях, учреждениях, организациях.
10. Условия и охрана труда.
11. Основные этапы осуществления мониторинга социально-трудовой сферы.
12. Методы сбора информации – интервьюирование.
13. Метод сбора информации – фокус группа.
14. Метод сбора информации – анкетирование.
15. Метод сбора информации – социометрия.
16. Анализ документов как метод сбора информации.
17. Морально-психологический климат в коллективе.
18. Стресс как фактор, влияющий на деловые отношения.
19. Конфликт, его виды, причины и влияние на климат в коллективе.
20. Социальная напряженность и конфликты.

3.5 Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

1. Понятие социально-трудового мониторинга (далее-СТМ), его назначение, цели, задачи.

2. Каковы причины возникновения и предпосылки внедрения СТМ в России? В чем выражаются преимущества (выгоды) применения аудита в социально-трудовой сфере?

3. Аналоги СТМ, его связь с социальным мониторингом (далее-СМ) и другими формами аудита.

4. Чем обусловлено различие путей и моделей развития СТМ (СМ) в зарубежных странах и в России?

5. Каковы уровни и субъекты СТМ?

6. Что может быть объектом и предметом СТМ?

7. Каковы виды аудиторской деятельности в социально-трудовой сфере и признаки их классификации?

8. Какие существуют объективные предпосылки для использования законодательной и нормативной базы финансового аудита в СТМ?

9. Какие законодательные и нормативные акты, действующие в России и за рубежом в социально-трудовой и смежной с ней сферах, могут применятся для проведения СТМ?

10. В чем выражается необходимость разработки самостоятельной нормативно-правовой базы регулирования СТМ? Какие вопросы регулирования СТА она должна регламентировать?

11. Кто может выступать в качестве участников СТМ?

12. Что понимается под организационной структурой СТМ и на каких принципах она может быть построена?

13. Какие квалификационные и организационные требования должны предъявляться к аудиторам и аудиторским организациям, осуществляющим аудиторскую деятельность в социально-трудовой сфере?

14. Какие цели и фундаментальные принципы заложены в основу этических требований к профессиональным аудиторам? В каких документах прописаны такие этические нормы?

15. Какова ответственность за нарушение законодательства об аудите социально-трудовой сферы?

16. Назовите этапы организации и проведения социально-трудового аудита. Какие основные задачи решаются на каждом этапе?

17. Что является информационной базой для проведения социально-трудового мониторинга и каковы инструменты ее сбора?

18. Каковы методы анализа и диагностирования социально-трудовых показателей (по уровням регулирования социально-трудовых отношений)?

19. Каковы возможности и сферы применения компьютерных и математических технологий в социально-трудовом аудите?

20. В чем заключается процесс итоговой оценки результатов социально-трудового мониторинга?

21. Какие основные элементы должны включать социально-трудовое аудиторское заключение?

22. Каково назначение мониторинга социального партнерства в социально-трудовой сфере? Как выявить наиболее значимые области проверки?

23. Какие принципы социального партнерства должны являться объектом социально-трудового мониторинга? Какова при их выборе роль нормотворческой деятельности Международной организации труда (далее МОТ)?

24. По каким направлениям, с помощью каких видов аудиторских доказательств и процедур их получения следует проводить мониторинг форм социального партнерства?

25. Каковы основные цели и направления мониторинга коллективных договоров и соглашений?

26. Какие вопросы являются основными при мониторинге содержания коллективных договоров?

27. Следует ли проверять коллективно- переговорный процесс в организации?

28. Как оценить эффективность социального партнерства (в т.ч. ответственности сторон) в сфере социально-трудовых отношений?

29. Должно ли аудиторское заключение содержать перечень реальных и потенциальных социальных угроз и рисков неразвитости социального партнерства (по уровням) и варианты их минимизации?

30. Следует ли проверять выполнение рекомендаций по результатам аудита коллективных договоров и соглашений и если-да, то кем, в каких формах?

31. Каковы основная цель и задачи социально-трудового аудита совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами?

32. Каковы основные элементы социальной политики и политики заработной платы организации?

33. По каким направлениям и вопросам должна быть согласована документация систем управления организацией и человеческими ресурсами?

34. Что включает социально-трудовой аудит степени документированности систем управления организацией и человеческими ресурсами?

35. По каким направлениям выполнять аудит работы служб управления человеческими ресурсами и ее взаимодействия с другими службами и подразделениями организации?

36. Какие социально-экономические и трудовые показатели характеризуют состояние социальной среды в организации?

37. Анализ каких социально-экономических и трудовых показателей необходимо провести в ходе аудиторской проверки совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами?

38. Что может быть индикатором потенциальных угроз и рисков обострения социально-трудовых отношений в организации?

39. Каковы основная цель и объект социально-трудового мониторинга сферы реальных и потенциальных социально-трудовых напряжений в организации?

40. Каковы основные сферы социально-трудовых напряжений в организации?

41. Какие условия трудового договора могут быть источником реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации?

42. По каким направлениям следует проводить аудит правил внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда?

43. Что составляет содержание аудиторской проверки справедливости в оплате труда?

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Конспект	Преподаватель не мене, чем за неделю до срока выполнения конспекта должен довести до сведения обучающихся тему конспекта и указать необходимую учебную литературу. Темы и перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Конспект должен быть выполнен в установленный преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку
Защита практических работ	Защита практических работ проводится во время практических занятий. Во время проведения защиты практической работы пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для лабораторных занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения защиты практической работы, доводит до обучающихся: тему, количество контрольных вопросов и заданий, время выполнения
Тест	Тестирование проводится либо во внеаудиторное время, либо на практическом занятии. Во время проведения теста пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения тестирования, доводит до обучающихся тему тестирования, количество заданий в тесте, время выполнения теста, правило оценивания результатов и название информационного ресурса расположения теста.
Контрольная работа	Контрольные работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины. Вариантов КР по теме не менее двух. Преподаватель на доводит до обучающихся тему КР, количество заданий в КР, время выполнения КР
Зачет	Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок.

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю бальную оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

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 без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.