ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом и.о. ректора
от «07» июня 2021 г. № 79

Б1.В.ДВ.07.02 Исследование социальных отношений в коллективе

рабочая программа дисциплины

Специальность/направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Специализация/профиль – Управление персоналом организации
Квалификация выпускника – Бакалавр
Форма и срок обучения – очная форма 4 года
Кафедра-разработчик программы – Финансовый и стратегический менеджмент

Общая трудоемкость в з.е. – 3
Часов по учебному плану (УП) – 108
В том числе в форме практической подготовки (ПП) – 4
(очная)

Формы промежуточной аттестации
очная форма обучения:
зачет 7 семестр

Очная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	7	**Итого**
Вид занятий	Часов по УП	**Часов по УП**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*	42/4	**42/4**
– лекции	14	**14**
– практические (семинарские)	28/4	**28/4**
– лабораторные		
Самостоятельная работа	66	**66**
Итого	108/4	**108/4**

* В форме ПП – в форме практической подготовки.

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу
Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 955.

Программу составил(и):
к.с.н., доцент, доцент, А.А. Зайковская

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», протокол от «4» июня 2021 г. № 11

Зав. кафедрой, к. э. н., доцент С.А. Халетская

1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель дисциплины	
1	формирование теоретических знаний и практических навыков в области исследований социальных отношений в коллективе
1.2 Задачи дисциплины	
1	сформировать у обучающихся знания об системах и механизмах проведения исследований социальных отношений в коллективе
2	сформировать у обучающихся знания об правовых основах исследований социальных отношений в коллективе
3	сформировать у обучающихся умения в области выбора методов исследований социальных отношений в коллективе
4	сформировать у обучающихся умения проведения научно-аналитических работ в области исследований социальных отношений в коллективе
5	сформировать у обучающихся умения разработки программ исследований социальных отношений в коллективе
6	сформировать у обучающихся навыки оценки эффективности исследований социальных отношений в коллективе
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Научно-образовательное воспитание обучающихся	
Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества. Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности; – создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками; – популяризация научных знаний среди обучающихся; – содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества; – создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества; – совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности	
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	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Часть, формируемая участниками образовательных отношений
2.1 Дисциплины и практики, на которых основывается изучение данной дисциплины	
1	Б1.В.ДВ.09.01 Психодиагностика персонала
2	Б1.В.ДВ.18.01 Компетентностный подход в управлении персоналом
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.В.ДВ.16.01 Управление эффективностью персонала
2	Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика
3	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
4	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	**Код и наименование индикатора достижения компетенции**	**Планируемые результаты обучения**
ПК-3 Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК-3.2 Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала	Знать: понятийно-категориальный аппарат дисциплины; основы проведения и методы аудита персонала и исследований социальных отношений в коллективе в целом; методы проведения исследований социальных отношений в коллективе
		Уметь: поэтапно и системно проводить на предприятии или в организации исследований социальных отношений в коллективе; разрабатывать и реализовывать программы исследований социальных отношений в коллективе на предприятии или в организации; использовать методы проведения исследований социальных отношений в коллективе
		Владеть: навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения исследований социальных отношений в коллективе; 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)

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Очная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	**Раздел 1. Теоретические основы социальных отношений в коллективе.**						
1.1	Тема 1.Сущность и задачи исследований социальных отношений в коллективе	7	2	4	0	10	ПК-3.2
1.2	Тема 2. Основные направления исследований социальных отношений в коллективе	7	2	4/1	0	10	ПК-3.2
1.3	Тема 3. Нормативно-правовая и информационная база проведения исследований социальных отношений в коллективе	7	2	4	0	10	ПК-3.2
1.4	Тема 4. Основные направления исследований социальных отношений в коллективе	7	2	4/1	0	10	ПК-3.2
2.0	**Раздел 2. Практический мониторинг.**						
2.1	Тема 5. Этапы осуществления и методы сбора информации при проведении исследований социальных отношений в коллективе	7	2	4	0	8	ПК-3.2
2.2	Тема 6. Показатели, контролируемые с использованием исследований	7	2	4/1	0	8	ПК-3.2
2.3	Тема 7. Социально-трудовые процессы на предприятиях	7	2	4/1	0	10	ПК-3.2
	Форма промежуточной аттестации – зачет	7					ПК-3.2
	Итого часов (без учёта часов на промежуточную аттестацию)		14	28/4		66	

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 Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература **6.1.1 Основная литература**		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Филинова, Н. В. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / Н. В. Филинова, Н. С. Акатова, С. А. Бобинкин. — Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2017. — 173 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.2	Печеркина, И. Ф. Прикладные исследования в управлении персоналом : учебное пособие / И. Ф. Печеркина ; Тюменский государственный университет. — Тюмень : Тюменский государственный университет, 2018. — 282 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571475 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.2 Дополнительная литература		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Черных, А. Б. Менеджмент в социально-трудовой сфере : метод. пособие по дисциплине "Мониторинг социально-трудовой сферы" / А. Б. Черных. Иркутск : ИрГУПС, 2013. - 52с.	50
6.1.2.2	Логунова, Л. Ю. Методология социологических исследований : учебное пособие / Л. Ю. Логунова ; отв. ред. Л. Л. Шпак. — Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2014. — 92 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278902 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.3.1	Зайковская, А.А. Методические указания по изучению дисциплины Б1.В.ДВ.07.02 Исследование социальных отношений в коллективе по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль Управление персоналом организации / А.А. Зайковская ; ИрГУПС. – Иркутск : ИрГУПС, 2021. – 11 с. - Текст: электронный. - URL: https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_4573_1504_2021_1_signed.pdf	Онлайн
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»		
6.2.1	Электронно-библиотечная система «Издательство Лань», https://e.lanbook.com/	
6.2.2	Электронно-библиотечная система «Образовательная платформа ЮРАЙТ», https://urait.ru/	
6.2.3	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн», https://biblioclub.ru/	
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы **6.3.1 Базовое программное обеспечение**		
6.3.1.1	Microsoft Windows Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.2	Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.3	FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/	
6.3.1.4	Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/	
6.3.1.5	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License	
6.3.2 Специализированное программное обеспечение		
6.3.2.1	Не предусмотрено	
6.3.3 Информационные справочные системы		
6.3.3.1	Не предусмотрены	
6.4 Правовые и нормативные документы		
6.4.1	Не предусмотрены	

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л ИрГУПС находится – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80
2	Учебная аудитория Л-309 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель, мультимедиапроектор, экран, компьютер. Для проведения занятий имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты).
3	Учебная аудитория Л-303 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель
4	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507; – помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся. Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий лекции. К каждому занятию следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. 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
Практическое занятие	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
Самостоятельная работа	Обучение по дисциплине «Исследование социальных отношений в коллективе» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает

	разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ) и других видов работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины. При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удается, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора. Домашние задания, индивидуальные домашние задания и другие работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению текстовой и графической документации, сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль»
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет	

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

– оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;

– самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

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.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.
Программа контрольно-оценочных мероприятий.
Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Исследование социальных отношений в коллективе» участвует в формировании компетенций:

ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки

Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
7 семестр				
1.0	**Раздел 1. Теоретические основы социальных отношений в коллективе**			
1.1	Текущий контроль	Сущность и задачи исследований социальных отношений в коллективе	ПК-3.2	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
1.2	Текущий контроль	Основные направления исследований социальных отношений в коллективе	ПК-3.2	Конспект (письменно) В рамках ПП**: Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно)
1.3	Текущий контроль	Нормативно-правовая и информационная база проведения исследований социальных отношений в коллективе	ПК-3.2	Дискуссия (устно)
1.4	Текущий контроль	Основные направления исследований социальных отношений в коллективе	ПК-3.2	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно)
2.0	**Раздел 2. Практический мониторинг**			
2.1	Текущий контроль	Этапы осуществления и методы сбора информации при проведении исследований социальных отношений в коллективе	ПК-3.2	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно)
2.2	Текущий контроль	Показатели, контролируемые с использованием исследований	ПК-3.2	Доклад (устно) В рамках ПП**: Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно)
2.3	Текущий контроль	Социально-трудовые процессы на предприятиях	ПК-3.2	Доклад (устно) В рамках ПП**: Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно)
	Промежуточная аттестация		ПК-3.2	Зачет (собеседование) Зачет - тестирование (компьютерные технологии)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

**ПП – практическая подготовка

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.
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 учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

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

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице.

Текущий контроль

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
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 для собеседования по темам/разделам дисциплины
2	Дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Перечень дискуссионных тем
3	Доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов
4	Конспект	Особый вид текста, в основе которого лежит аналитико-синтетическая переработка информации первоисточника (исходного текста). Цель этой деятельности — выявление, систематизация и обобщение (с возможной критической оценкой) наиболее ценной (для конспектирующего) информации. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы конспектов
5	Задания репродуктивного уровня к текстам	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания и умения правильно использовать языковой (грамматические структуры, лексические единицы) и речевой (обусловленные контекстом образцы высказываний различного уровня сложности) текстовый материал, а также стратегии и навыки различных видов чтения (поискового, изучающего, просмотрового) для решения смоделированных задач в рамках определенной темы (раздела) дисциплины.	Учебные адаптированные и оригинальные неадаптированные тексты с заданиями

		Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	

Промежуточная аттестация

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	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	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету
2	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине (модулю) с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. 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. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. 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. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. 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 решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Тест – 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

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

Шкалы 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
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Дискуссия

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Выбранная обучающимся тема (проблема) актуальна в данном курсе; представлен подробный план-конспект, в котором отражены вопросы для дискуссии; временной регламент обсуждения обоснован; даны возможные варианты ответов; использованы примеры из науки и практики
«хорошо»		Выбранная обучающимся тема (проблема) актуальна в данном курсе; представлен сжатый план-конспект, в котором отражены вопросы для дискуссии; временной регламент обсуждения обоснован; отсутствуют возможные варианты ответов; приведен один пример из практики
«удовлетворительно»		Выбранная обучающимся тема (проблема) недостаточно актуальна в данном курсе; представлен содержательно краткий план-конспект, в котором отражены вопросы для дискуссии; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Выбранная обучающимся тема (проблема) не актуальна для данного курса; частично представлены вопросы для дискуссии; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики

Доклад

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Использованы дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«хорошо»		Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)

«удовлетворительно»		Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль доклада не передана

Конспект

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Конспект по теме выполнен в обозначенный преподавателем срок. Конспект выполнен обучающимся по заданной теме в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. Обучающийся работал полностью самостоятельно; раскрыл тему полностью и ответил на все вопросы преподавателя по конкретной теме конспекта. Конспект оформлен аккуратно, в наиболее оптимальной для фиксации результатов форме
«хорошо»		Конспект по теме выполнен в обозначенный преподавателем срок. Конспект выполнен обучающимся по заданной теме в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. Обучающийся работал полностью самостоятельно; раскрыл тему не полностью и ответил на часть вопросов преподавателя по конкретной теме конспекта. Конспект оформлен аккуратно, с незначительными исправлениями
«удовлетворительно»		Конспект по теме выполнен в обозначенный преподавателем срок. Конспект выполнен обучающимся по заданной теме в не полном объеме с частичным соблюдением необходимой последовательности. Обучающийся работал полностью самостоятельно; раскрыл тему не полностью и ответил на часть вопросов преподавателя по конкретной теме конспекта. Конспект оформлен не аккуратно
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Конспект по теме не выполнен в обозначенный преподавателем срок. Конспект выполнен обучающимся не по заданной теме в не полном объеме без соблюдения необходимой последовательности. Обучающийся работал не самостоятельно; не раскрыл тему и не ответил на вопросы преподавателя по конкретной теме конспекта. Конспект оформлен не аккуратно

Задания репродуктивного уровня к текстам

Шкалы оценивания		Критерий оценки
«отлично»	«зачтено»	При проверке умений поискового чтения обучающийся понял основное содержание оригинального текста, может выделить основную мысль, определить отдельные факты, умеет догадываться о значении незнакомых слов из контекста, либо по словообразовательным элементам, либо по сходству с родным языком. При проверке умений изучающего чтения обучающийся полностью понял текст. При просмотровом чтении обучающийся может достаточно быстро просмотреть текст и выбрать правильно запрашиваемую информацию. Задания к тексту выполнены полностью, все ответы верны
«хорошо»		При проверке умений поискового чтения обучающийся понял основное содержание оригинального текста, может выделить основную мысль, определить отдельные факты, однако выявлено недостаточное развитие языковой догадки, что затрудняет понимание обучающимся некоторых незнакомых слов и вынуждает его часто обращаться к

		словарю. При проверке умений изучающего чтения обучающийся полностью понял текст, но многократно обращался к словарю. При просмотровом чтении обучающийся находит примерно 2/3 заданной информации при быстром просмотре текста. Задания к тексту выполнены с небольшими неточностями
«удовлетворительно»		При проверке умений поискового чтения обучающийся не совсем точно понял основное содержание прочитанного, умеет выделить в тексте только небольшое количество фактов, совсем не развита языковая догадка. Темп чтения текста низкий. При проверке умений изучающего чтения обучающийся понял текст не полностью, не владеет приемами его смысловой переработки. При просмотровом чтении обучающийся находит примерно 1/3 заданной информации. Задания к тексту выполнены с существенными неточностями
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	При проверке умений поискового чтения обучающийся практически не понял содержание текста или понял неправильно, не ориентируется в тексте при поиске определенных фактов, не умеет семантизировать тематическую лексику. При проверке изучающего чтения выявлено, что текст обучающимся не понят. Незнакомые слова может найти в словаре с трудом. При просмотровом чтении обучающийся практически не ориентируется в тексте. Задания к тексту не выполнены

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые контрольные задания для проведения собеседования

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для проведения собеседований.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Сущность и задачи исследований социальных отношений в коллективе»

1. Выделите основные характеристики трудового коллектива.
2. Какие характеристики трудового коллектива нуждаются в постоянном мониторинге? Почему?
3. Что такое внутриколлективная сплоченность? Что способствует сплочению коллектива?
4. Какие существуют методы диагностики сплоченности первичного коллектива?

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Основные направления исследований социальных отношений в коллективе»

1. Назовите и охарактеризуйте основные причины текучести кадров.
2. Назовите и охарактеризуйте методы изучения психологического климата.
3. Для решения каких задач необходим анализ кадровой политики? Назовите и охарактеризуйте методы оценки политики занятости.
4. Какими методами можно исследовать эффективность использования рабочего времени?
5. Как можно рассчитать показатель абсентеизма?
6. Как можно оценить эффективность методов привлечения и отбора персонала?
7. Назовите основные показатели стабилизации кадрового состава.

3.2 Типовые контрольные задания для проведения дискуссии

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для проведения дискуссии.

Образец вопросов для проведения дискуссии
«Нормативно-правовая и информационная база проведения исследований социальных отношений в коллективе»

1. Трудовой кодекс РФ.
2. Принципы регулирования социально-трудовых отношений в России.
3. Статистическая отчетность предприятий.
4. Методики исследования морально-психологического климата.
5. Социально трудовые процессы на предприятиях, учреждениях, организациях.

3.3 Типовые контрольные темы для написания докладов

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов тем для написания докладов.

Образец тем докладов
«Показатели, контролируемые с использованием исследований»

1. Вовлеченность персонала и методы ее изучения.
2. Сплоченность первичного коллектива.
3. Кадровая политика.
4. Социально-психологический климат.
5. Социометрия.
6. Текучесть кадров.
7. Абсентеизм.
8. Методы привлечения и отбора персонала.

Образец тем докладов
«Социально-трудовые процессы на предприятиях»

1. Выделите основные характеристики трудового коллектива.
2. Какие характеристики трудового коллектива нуждаются в постоянном мониторинге?
3. Что такое внутриколлективная сплоченность?
4. Назовите и охарактеризуйте основные причины текучести персонала.
5. Назовите основные показатели стабилизации кадрового состава.
6. Исследование кадрового потенциала организации

3.4 Типовые контрольные задания для написания конспекта

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для написания конспектов.

Образец тем конспектов
«Основные направления исследований социальных отношений в коллективе»

1. Трудовой коллектив как объект исследования.
2. Методы исследования социально-психологического климата трудового коллектива.
3. Виды исследования в управлении персоналом.
4. Подготовка и организация исследования.
5. Методы исследования в социологии.
6. Исследование кадрового потенциала в организации.

3.5 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня к текстам

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий репродуктивного уровня к текстам.

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Сущность и задачи исследований социальных отношений в коллективе»

Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для исследования следующих проблем:

1. Выявление причин высокой текучести кадров в организации.
2. Изучение уровня клиентоориентированности сотрудников организации.

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Основные направления исследований социальных отношений в коллективе»

Загрузить сайт: https://anketolog.ru/primery-anket

Ознакомиться с анкетами, представленными в разделе «Управление персоналом». Зафиксировать в отчете по практике 4 опроса (на выбор) из раздела «Управление персоналом».

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Этапы осуществления и методы сбора информации при проведении исследований социальных отношений в коллективе»

Виртуальное общение в социальных сетях с большей вероятностью сближает людей, нежели реальное? Создайте анкетный опрос, чтобы оценить соотношение времени, проводимого людьми в социальных сетях со временем живого взаимодействия с друзьями. Обобщите полученные данные. Сделайте выводы.

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Показатели, контролируемые с использованием исследований»

Определите, какие модели выборочных совокупностей предпочтительнее при изучении:

1) проблем адаптации молодых специалистов в организации;
2) эффективности системы новой формы оплаты труда;
3) социально-психологического климата в коллективе;
4) низкой инновационной активности работников;
5) причин высокой текучести кадров в организации;
6) качества трудовой жизни;
7) уровня клиентоориентированности сотрудников компании.

Разработайте модель выборки на примере условной организации.

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Социально-трудовые процессы на предприятиях»

Изучите социально-психологический климат вашего коллектива.

Оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные ниже свойства социально-психологического климата в вашей группе, выставив ту оценку, которая, по вашему мнению, соответствует истине.

Оценки: 3 - свойство проявляется в группе всегда; 2 - свойство проявляется в большинстве случаев; 1 - свойство проявляется редко; 0 - проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство:

№ п/п	Свойства социально – психологического климата А	Оценка	Свойства социально – психологического климата Б
1	Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения	3210123	Преобладает подавленное настроение
2	Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии	3210123	Конфликтность в отношениях, антипатия

3	В отношениях между группировками внутри вашего коллектива существует взаимное расположение, внимание	3210123	Группировки конфликтуют между собой
4	Членами группы нравится вместе проводить время	3210123	Проявляют к более тесному общению безразличие, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности
5	Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искренне участие всех членов группы	3210123	Успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушным или вызывают зависть, злорадство
6	С уважением относятся к мнению других	3210123	Каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению товарищей
7	Достижения и неудачи группы переживаются как собственные	3210123	Достижения и неудачи группы не находят отклика у ее членов
8	В трудные дни для группы происходит эмоциональное единение: «один за всех и все за одного»	3210123	В трудные дни группа «раскисает»: растерянность, ссоры, взаимные обвинения
9	Чувство гордости за группу, если ее отмечает руководство	3210123	К похвалам и поощрениям группы относятся равнодушно
10	Группа активна, полна энергии	3210123	Группа инертна, пассивна
11	Участливо и доброжелательно относятся к новичкам, помогают им освоиться в коллективе	3210123	Новички чувствуют себя пассивно, к ним часто проявляют враждебность
12	В группе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту	3210123	Группа заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», пренебрежительное отношение к слабым
13	Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно	3210123	Группу невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах

Сложить оценки левой стороны в вопросах 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12,13 - сумма А.

Сложить оценки правой стороны во всех вопросах - сумма В.

Найти разницу С = А - В

$$C = \frac{\sum C}{M}$$

где М - число членов группы

Процент людей, оценивающих климат как неблагоприятный определяется по формуле:

$$\frac{n(C-)}{M} * 100\%$$

где n (С-) - число людей, оценивающих климат коллектива как неблагоприятный

М - число членов группы

3.6 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

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

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-3.2	Тема 1. Сущность и задачи исследований социальных отношений в коллективе	Знание	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Умение	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ

		Навык	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
ПК-3.2	Тема 2. Основные направления исследований социальных отношений в коллективе	Знание	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Умение	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
ПК-3.2	Тема 3. Нормативно-правовая и информационная база проведения исследований социальных отношений в коллективе	Знание	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Умение	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
ПК-3.2	Тема 4. Основные направления исследований социальных отношений в коллективе	Знание	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Умение	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
ПК-3.2	Тема 5. Этапы осуществления и методы сбора информации при проведении исследований социальных отношений в коллективе	Знание	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Умение	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
ПК-3.2	Тема 6. Показатели, контролируемые с использованием исследований	Знание	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Умение	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
ПК-3.2	Тема 7. Социально-трудовые процессы на предприятиях	Знание	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Умение	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Навык	2 - ОТЗ 2 - ЗТЗ
		Итого	42 - ОТЗ 42 - ЗТЗ 84

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

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

1. Правильно ли следующее утверждение: Ни одно из предприятий народного хозяйства нашей страны не обходится без принятия необходимых мер для стабилизации, развития, коррекции локальной сферы социально-трудовых взаимоотношений?

а) да;

б) нет.

2. В соответствии со ст. 356 Трудового кодекса РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства осуществляется…. Вставьте название органа надзора.

Ответ: Федеральная инспекция труда.

3. Комплексный социально-трудовой мониторинг социально-трудовой сферы на предприятиях предполагает следующие виды (выберите два верных варианта):

а) мониторинг проблемного характера;
б) мониторинг фонового характера;
в) мониторинг акцентуального характера.

4. Сторонами социального партнерства являются:
а) работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;
б) граждане РФ;
в) работники организации.

5. Аудит в социально-трудовой сфере – это:
а) система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы эффективности деятельности организации по управлению персоналом и регулированию социально-трудовых отношений;
б) статистическая отчетность организации;
в) исследование, ориентированное на получении выводов, основанных на сравнении социальных явлений и процессов.

6. Социально-трудовой аудит – это аудит в….сфере. Вставьте название сферы.
Ответ: Социально-трудовой.

7. Основной закон, регулирующий правоотношения сферы труда – это:
а) Трудовой кодекс РФ;
б) ФЗ-166 «О государственном пенсионном обеспечении»;
в) № 2300-I «О защите прав потребителей».

8. Социальная сфера - это
а) совокупность отраслей, предприятий, организаций, непосредственным образом связанных и определяющих образ и уровень жизни людей, их благосостояние и потребление;
б) совокупность регулирующих правил и взаимосвязей между действующими лицами по поводу отношений занятости;
в) совокупность труда персонала предприятия и системы трудовых отношений предприятия.

9. Дайте название предложенному Т. Гайгером методу социологического описания и объяснения поведения социальных групп с точки зрения составляющих их индивидов. Напишите название метода.
Ответ: Анаскопия.

10. Изучение взаимодействия в небольших по численности группах естественных или экспериментальных группах, а также связей между поведением входящих в группу лиц и структурой малой группы, члены которой прямо и непосредственно
связаны друг с другом здоровья. Дайте название определению.
Ответ: Исследование малых групп.

11. Установите правильную последовательность этапов проведения аудита в социально-трудовой сфере:

А	Этап обработки информации
Б	Этап сбора информации
В	Подготовительный этап
Г	Этап обобщения и представления оценочных результатов, выводов и рекомендаций

Ответ:

А	Подготовительный этап
Б	Этап сбора информации
В	Этап обработки информации
Г	Этап обобщения и представления оценочных результатов, выводов и рекомендаций

12. Социальный климат трудового коллектива-это:

а) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива;

б) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива;

в) уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач.

13. Статус личности в группе это:

а) вклад личности в групповую деятельность;

б) признания личности группой, его положение в структуре группы;

в) отношение личности к группе;

г) место, которое отводит себе личность в группе.

14. Основателем социометрического направления исследования малых групп был:

а) Дж. Морено;

б) К. Левин;

в) Мэйо Э.;

г) Дж. Мид.

15. Теория измерения межличностных отношений, автором которой является американский психиатр и социальный психолог Я. Морено. Напишите название термина.

Ответ: Социометрия.

16. Уровень лояльности специалиста к работодателю, понимание и разделение ценностей бренда, заинтересованность в успехе компании, как в собственном. Напишите название термина.

Ответ: Вовлеченность.

17. Модель поведения, при которой работник избегает выполнения своих обязанностей и систематически отсутствует на работе. Напишите название термина.

Ответ: Абсентеизм.

18. Показатели, которые позволяют представить результаты социометрического измерения в количественной форме. Напишите название термина.

Ответ: Социометрический индекс.

3.7 Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

1. Трудовой кодекс РФ.
2. Принципы регулирования социально-трудовых отношений в России.
3. Статистическая отчетность предприятий.
4. Методики исследования морально-психологического климата.
5. Социально трудовые процессы на предприятиях, учреждениях, организациях.
6. Возможности злоупотребления правом со стороны работника: понятие, виды, последствия.
7. Трудовой коллектив как объект исследования.
8. Возможности злоупотребления правом со стороны работодателей: понятия, виды, последствия.

9. Дисциплинарные ответственность и дисциплинарные взыскания: основания и порядок их применения.

10. Понятие и классификация локальных нормативных актов. Сравнительная характеристика и взаимодействие локальных актов организации.

11. Понятие, сущность и содержание социально-трудовых отношений.

12. Правила и процедура приема на работу отдельных категорий работников (несовершеннолетних, пенсионеров, беременных, лиц с ограниченными возможностями здоровья.).

13. Правовое регулирование охраны труда в организации.

14. Самозащита прав работника.

15. Содержание и значение основных документов Международного трудового права в регулировании социально-трудовых отношений в России.

16. Социальное партнерство в сфере труда.

17. Социальное право в системе трудовых отношений.

18. Трудовой кодекс РФ как основной источник регулирования социально-трудовых отношений. Особенности применения Трудового кодекса РФ (в сравнении с КЗоТ).

19. Вовлеченность персонала и методы ее изучения.

20. Сплоченность первичного коллектива.

21. Кадровая политика.

22. Социально-психологический климат.

23. Социометрия.

24. Текучесть кадров.

25. Абсентеизм.

26. Методы привлечения и отбора персонала.

3.8 Перечень типовых простых практических заданий к зачету

(для оценки умений)

1. Выделите основные характеристики трудового коллектива.

2. Какие характеристики трудового коллектива нуждаются в постоянном мониторинге? Почему?

3. Что такое внутриколлективная сплоченность? Что способствует сплочению коллектива?

4. Какие существуют методы диагностики сплоченности первичного коллектива?

5. Назовите и охарактеризуйте основные причины текучести кадров.

6. Назовите и охарактеризуйте методы изучения психологического климата.

7. Для решения каких задач необходим анализ кадровой политики? Назовите и охарактеризуйте методы оценки политики занятости.

8. Какими методами можно исследовать эффективность использования рабочего времени?

9. Как можно рассчитать показатель абсентеизма?

10. Как можно оценить эффективность методов привлечения и отбора персонала?

11. Назовите основные показатели стабилизации кадрового состава.

12. Выделите основные характеристики трудового коллектива.

13. Какие характеристики трудового коллектива нуждаются в постоянном мониторинге?

14. Что такое внутриколлективная сплоченность? Что способствует сплочению коллектива?

15. Какие существуют методы диагностики сплоченности первичного коллектива?

16. Назовите и охарактеризуйте основные причины текучести кадров.

17. Назовите и охарактеризуйте методы изучения психологического климата.

18. Для решения каких задач необходим анализ кадровой политики? Назовите и охарактеризуйте методы оценки политики занятости.

19. Какими методами можно исследовать эффективность использования рабочего времени?

20. Как можно рассчитать показатель абсентеизма?
21. Как можно оценить эффективность методов привлечения и отбора персонала?
22. Назовите основные показатели стабилизации кадрового состава.
23. Что такое кадровый потенциал организации, каковы цели и задачи его исследования?
24. Назовите и охарактеризуйте основные составляющие кадрового потенциала организации.
25. В чем заключается оценка кадрового потенциала организации?
26. Назовите и дайте характеристику этапов проведения оценки кадрового потенциала организации.
27. Какие методы используются при проведении оценки кадрового потенциала организации?
28. Какие методы используются при оценке степени удовлетворенности трудом работников?
29. Какие задачи выполняет анализ численности и структуры персонала?
30. Какие существуют количественные и качественные показатели кадрового потенциала организации?

3.9 Перечень типовых практических заданий к зачету

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1. Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для исследования следующей проблемы: Изучение проблемы адаптации молодых специалистов в организации.
2. Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для исследования следующей проблемы: Анализ эффективности новой системы оплаты труда.
3. Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для исследования следующей проблемы: Выявление причин высокой текучести кадров в организации
4. Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для исследования следующей проблемы: Изучение качества трудовой жизни.
5. Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для исследования следующей проблемы: Изучение уровня клиентоориентированности сотрудников организации.
6. Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для исследования следующей проблемы: Изучение организационной культуры.
7. Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для исследования следующей проблемы: Низкая инновационная активность работников.
8. Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для исследования следующей проблемы: Изучение степени вовлеченности работников организации.
9. Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для исследования следующей проблемы: Исследование взаимоотношений руководителя и коллектива организации.
10. Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для исследования следующей проблемы: Изучение мотивации работников к труду.
11. Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для исследования следующей проблемы: Выявление лидерских качеств сотрудников
12. Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для исследования следующей проблемы: Изучение демотивирующих факторов в системе управления персоналом.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	Собеседование, предусмотренное рабочей программой дисциплины, проводится на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему, вопросы для подготовки к собеседованию. Результаты собеседования преподаватель доводит до обучающихся сразу после завершения собеседования
Дискуссия	Дискуссии проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения дискуссии, доводит до обучающихся тему дискуссии, количество заданий
Доклад	Защита докладов, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Конспект	Защита конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему конспектов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Задания репродуктивного уровня к текстам	Выполнение заданий репродуктивного уровня к текстам, предусмотренных рабочей программой дисциплины, осуществляется на практических занятиях или в часы, выделенные на самостоятельную работу. Во время выполнения заданий допускается использование словарей, справочных материалов, записей в рабочих тетрадях. Виды заданий и время их выполнения сообщаются преподавателем во время занятия, контроль осуществляется по мере их выполнения в форме фронтальной и индивидуальной проверки правильности выполнения заданий

Для организации и проведения промежуточной аттестации составляются 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.

Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

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. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Шкала оценивания
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 проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования.

Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из фонда тестовых заданий по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.