

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДАЮ

Председатель секции СОП

канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

«12» марта 2020 г.

протокол № 6.

**Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных
отношений в коллективе**
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки – Управление персоналом организаций

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 4 года

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

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

Формы промежуточной аттестации в семестрах:
зачет – 7

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	7	Итого
Число недель в семестре	15	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	60	60
- лекции	30	30
- практические	30	30
Самостоятельная работа	48	48
Итого	108	108

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 №1461, и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль "Управление персоналом организации", утвержденного приказом ректора ИрГУПС от «08» мая 2020 г. протокол № 268-1.

Программу составил:
канд. пед. наук, доцент



Н.А. Анисимова

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 персоналом".

Протокол от «12» марта 2020 г. протокол № 8

Срок действия программы: 2020-2024гг.

Зав. кафедрой канд. техн. наук, доцент



В.О. Колмаков

Согласовано

Заведующий библиотекой



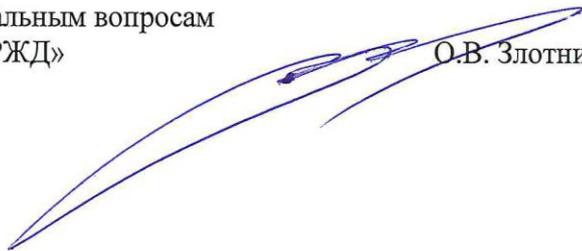
Е.А. Евдокимова

Рецензент из числа основных работодателей

ОАО «РЖД» Красноярская железная дорога

Заместитель начальника дороги по кадрам и социальным вопросам

Красноярской железной дороги - филиала ОАО «РЖД»



О.В. Злотников

1 ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	сформировать у будущих специалистов управленческой сферы твердые теоретические знания и возможность реализовать приобретенные практические навыки в области исследований социальных отношений в коллективе
2	в результате изучения данной дисциплины, полученные знания позволят проводить самостоятельное комплексное изучение и оценку социально-трудовой сферы предприятий и организаций, осуществлять расчеты и анализировать систему исследований социальных отношений в коллективе, разрабатывать мероприятия по повышению эффективности данной деятельности
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	изучение системы и механизмов в области исследований социальных отношений в коллективе на предприятии
2	проведение научно-аналитических работ в области исследований социальных отношений в коллективе
3	разработка программ исследований социальных отношений в коллективе
4	изучение, оценка эффективности исследований социальных отношений в коллективе в организациях и на предприятии
5	изучение правовой основы мониторинга социально-трудовой сферы в организациях и на предприятии

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
1	Б1.Б.15 Основы управления персоналом
2	Б1.Б.16 Трудовое право
3	Б1.Б.17 Организационное поведение
4	Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала
5	Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства
6	Б1.В.10 Управление персоналом организации
7	Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций
8	Б1.В.16 Организационная культура
9	Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности
10	Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент
11	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология
12	Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент
13	Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала
14	Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование
2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:	
1	Б1.В.17 Основы управленческого консультирования
2	Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом
3	Б1.В.ДВ.11.01 Управление организационной культурой
4	Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом
5	Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов
6	Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе
7	Б1.В.ДВ.11.02 Управление межкультурными коммуникациями
8	Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом
9	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	методы проведения исследования социальных отношений в коллективе
Уметь	использовать методы проведения исследования социальных отношений в коллективе
Владеть	навыками применения методов проведения исследования социальных отношений в коллективе

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	в основном содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы
Уметь	в основном применять на практике знания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы
Владеть	в основном навыками применения знаний основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы

Высокий уровень освоения компетенции

Знать	в полном объеме содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)
Уметь	в полной мере применять на практике знания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)
Владеть	в полной мере навыками применения знаний 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

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	частично основы организации и координации взаимодействия персонала в организации
Уметь	кооперироваться с коллегами в деятельности
Владеть	навыками кооперации с коллегами

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	основные вопросы, сущность, задачи и закономерности исследования социальных отношений в коллективе
Уметь	в основном выявлять задачи и закономерности исследования социальных отношений в коллективе
Владеть	в основном навыками исследования социальных отношений в коллективе на основе знания сущности, задач и закономерностей данных исследований

Высокий уровень освоения компетенции

Знать	в полном объеме принципы и методы кооперации с коллегами, к работе на общий результат
Уметь	в целом применять принципы и методы кооперации с коллегами, к работе на общий результат
Владеть	в целом навыками организации и координации взаимодействия

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	частично основы социализации, профориентации и профессионализации персонала
Уметь	частично использовать знания по социализации, профориентации и профессионализации персонала в процессе исследования
Владеть	частично навыками методологией проведения исследования в контексте социализации, профориентации и профессионализации персонала

Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	в целом принципы формирования системы трудовой адаптации персонала
Уметь	в целом обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала Определять применять принципы формирования системы трудовой адаптации персонала к исследованию социальных отношений в коллективе
Владеть	в основном способами анализа результатов исследований на основе принципов формирования системы трудовой адаптации персонала
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полной мере основы разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
Уметь	в полной мере разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации на практике
Владеть	в полной мере навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	понятийно-категориальный аппарат учебной дисциплины «Исследование социальных отношений в коллективе»
2	основы проведения и методы аудита персонала и социально-трудовой сферы в целом
3	основы возникновения и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе и уметь применять их на практике
Уметь	
1	поэтапно и системно проводить на предприятии или в организации исследования социальных отношений в коллективе
2	разрабатывать и реализовывать программы исследования социальных отношений в коллективе на предприятии или в организации
Владеть:	
1	навыками анализа и диагностики состояния социально-трудовой сферы организации;
3	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 занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компетенции	Учебная лит-ра, ресурсы сети Интернет
	Раздел 1 Теоретические основы исследований социальных отношений в коллективе				
1.1	Концептуальные основы и сущность российской модели социально-трудового мониторинга /Лек/	7	4	ОПК-3	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
1.2	Концептуальные основы и сущность российской модели социально-трудового мониторинга /Пр/	7	4	ОПК-3	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
1.3	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания /Ср/	7	6	ОПК-3	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3, 6.1.4.1
1.4	Социально-трудовые отношения как объект социально-трудового мониторинга /Лек/	7	4	ОПК-3	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
1.5	Социально-трудовые отношения как объект социально-трудового мониторинга /Пр/	7	4	ОПК-3	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3

1.6	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания /Ср/	7	6	ОПК-3	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3, 6.1.4.1
1.7	Правовое и организационное регулирование социально-трудового мониторинга /Лек/	7	4	ОПК-3; ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
1.8	Правовое и организационное регулирование социально-трудового мониторинга /Пр/	7	4	ОПК-3; ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
1.9	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания /Ср/	7	6	ОПК-3; ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3, 6.1.4.1
1.10	Структура и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений /Лек/	7	4	ОПК-3; ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
1.11	Структура и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений /Пр/	7	4	ОПК-3; ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
1.12	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания /Ср/	7	6	ОПК-3; ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3, 6.1.4.1
Раздел 2 Практический мониторинг					
2.1	Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений /Лек/	7	4	ОПК-7; ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
2.2	Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений /Пр/	7	4	ОПК-7; ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
2.3	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания, /Ср/	7	6	ОПК-7; ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3, 6.1.4.1
2.4	Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами /Лек/	7	4	ОПК-7; ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
2.5	Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами /Пр/	7	4	ОПК-7; ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
2.6	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания, /Ср/	7	6	ОПК-7; ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3, 6.1.4.1
2.7	Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации /Лек/	7	6	ОПК-7; ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3

2.8	Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации /Пр/	7	6	ОПК-7; ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3
2.9	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания, /Ср/	7	12	ОПК-7; ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.3, 6.1.4.1

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 разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются 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

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке 100% online
6.1.1.1	Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А.	Экономика управления персоналом [Электронный ресурс] : учебник. - http://new.znanium.com/catalog/product/991814	М. : ИНФРА-М, 2019	100% online

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке 100% online
6.1.2.1	Воловская Н. М.	Социально-трудовые отношения [Электронный ресурс] : учебное пособие. - http://new.znanium.com/catalog.php?bookinfo=553446	М. : ИНФРА-М, 2017	100% online
6.1.2.2	Скачкова Г.С.	Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) [Электронный ресурс]. - http://new.znanium.com/catalog.php?bookinfo=762744	М.: РИОР: ИНФРА-М, 2017	100 % online
6.1.2.3	Орлов С.Н.	Внутренний аудит в современной системе корпоративного управления компанией: Практическое пособие . Режим доступа: http://new.znanium.com/catalog.php?bookinfo=467975	М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015	100% online

6.1.3 Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке 100% online
6.1.3.1				
6.1.3.2				

6.1.3.3				
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
6.1.4.1	Анисимова Н.А.	Исследование социальных отношений в коллективе [Электронный ресурс] : методические указания по выполнению самостоятельной внеаудиторной работы для студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль 1 «Управление персоналом организации» очной и заочной форм обучения.- http://irbis.krsk.ircups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?&C21COM=2&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&Image_file_name=%5CFul%5C2109.pdf&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1	Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2017	100% онлайн

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
6.2.1	Электронная библиотека КрИЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.ircups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – . – URL: http://umczt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва, 2011 – 2020. – URL: http://new.znanium.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: http://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.8	Научно-техническая библиотека Российского университета транспорта (МИИТ) : электронно-библиотечная система : сайт / Российский университет транспорта (МИИТ). – Москва. – URL: http://library.mii.ru/ . – Режим доступа : для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.			
6.2.9	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.			
6.2.10	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://dcnti.krwrzd . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.			
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)				
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения				
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789			
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения				
6.3.2.1	Не используется			
6.3.3 Перечень информационных справочных систем				
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992 – . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
6.4 Правовые и нормативные документы				
6.4.1	Не используется			

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

7.1	Корпуса А, Л, Т, Н КрИЖТИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И;
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Мультимедийная аппаратура, электронные презентации, видеоматериалы, доска, мел, видеофильмы, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), наглядные пособия (презентации).
7.3	<p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КрИЖТИрГУПС.</p> <p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – читальный зал библиотеки; – учебные аудитории А-409, Л-203, Т-46 – компьютерные классы А-409, Л-203, Т-46
7.4	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.

**8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ
ДИСЦИПЛИНЫ**

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить 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 удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практическое занятие	<p>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 студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.</p> <p>К каждому занятию студенты 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</p>

	<p>оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины.
Самостоятельная работа	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стимулирование познавательного интереса; • закрепление и углубление полученных знаний и навыков; • развитие познавательных способностей и активности студентов, 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. <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - составление плана и тезисов ответа; - подготовка сообщений на семинаре; - ответы на контрольные вопросы; - решение задач; - подготовка к практическому занятию; - подготовка к деловым играм, направленным на решение производственных ситуаций, на проектирование и моделирование профессиональной деятельности.
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КрИЖТ ИрГУПС) http://irbis.krsk.ircups.ru</p>	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.ДВ.08.02 «Исследование социальных отношений в коллективе»**

**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 «Исследование социальных отношений в коллективе» участвует в формировании компетенций: ОПК-3, ОПК-7, ПК-4.

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;

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
(очная форма обучения)**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр 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
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия	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
		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
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.Б.15 Основы управления персоналом	4	1
		Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала	5	2
		Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала	6	3
		Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование	6	3
		Б1.В.10 Управление персоналом организации	7	4
		Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	7	4
		Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе	7	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОПК-3; ОПК-7; ПК-4 при освоении образовательной программы (заочная форма обучения)

Код компетенции	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	3	1
		Б1.Б.16 Трудовое право	4	2
		Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций	4	2
		Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	4	2
		Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе	4	2
		Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом	4	2
		Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом	4	2
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также	Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности	1	1
		Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент	1	1
		Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	1	1

	владением навыками организации и координации взаимодействия	Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	1	1
		Б1.Б.17 Организационное поведение	2	2
		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	2	2
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	3	3
		Б1.В.16 Организационная культура	3	3
		Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	4	4
		Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе	4	4
		Б1.В.17 Основы управленческого консультирования	5	5
		Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом	5	5
		Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов	5	5
		Б1.В.ДВ.11.01 Управление организационной культурой	5	5
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление межкультурными коммуникациями	5	5
		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.Б.15 Основы управления персоналом
Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала	3			2
Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала	3			2
Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование	3			2
Б1.В.10 Управление персоналом организации	4			3
Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	4			3
Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе	4			3
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5			4

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/тем дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права,	1 Теоретические основы исследований социальных отношений в коллективе	Минимальный уровень	Знать методы исследования социальных отношений в коллективе
				Уметь использовать методы исследования социальных отношений в коллективе
				Владеть навыками применения методов исследования социальных отношений в

	Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	2 Практический мониторинг	Базовый уровень	коллективе
				Знать содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы
				Уметь применять на практике знания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы
			Высокий уровень	Владеть навыками применения знаний основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы
				Знать содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)
				Уметь применять на практике знания 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	1 Теоретические основы исследований социальных отношений в коллективе 2 Практический мониторинг	Минимальный уровень	Знать основы организации и координации взаимодействия персонала в организации
				Уметь кооперироваться с коллегами в деятельности
				Владеть навыками кооперации с коллегами
			Базовый уровень	Знать сущность, задачи и закономерности исследования социальных отношений в коллективе
				Уметь выявлять задачи и закономерности исследования социальных отношений в коллективе
				Владеть навыками исследования социальных отношений в коллективе на основе знания сущности, задач и закономерностей данных исследований
			Высокий уровень	Знать принципы и методы кооперации с коллегами, к работе на общий результат
				Уметь применять принципы и методы кооперации с коллегами, к работе на общий результат
				Владеть навыками организации и координации взаимодействия
ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и	1 Теоретические основы исследований социальных	Минимальный уровень	Знать основы социализации, профориентации и профессионализации персонала
				Уметь использовать знания по социализации, профориентации и профессиона

профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	отношений в коллективе 2 Практический мониторинг		лизации персонала в процессе исследования
			Владеть методологией проведения исследования в контексте социализации, профориентации и профессионализации персонала
		Базовый уровень	Знать принципы формирования системы трудовой адаптации персонала
			Уметь применять принципы формирования системы трудовой адаптации персонала к исследованию социальных отношений в коллективе
			Владеть способами анализа результатов исследований на основе принципов формирования системы трудовой адаптации персонала
		Высокий уровень	Знать основы разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике
			Уметь разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации на практике
			Владеть навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины
очно / заочной формы обучения**

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
7 семестр / 5 курс				
1	2-8	Текущий контроль	1 Теоретические основы исследований социальных отношений в коллективе	ОПК-3; ОПК-7; ПК-4 Конспект (письменно), Тестирование
2	10-14	Текущий контроль	2 Практический мониторинг	ОПК-3; ОПК-7; ПК-4 Конспект (письменно), Тестирование
8	15-16	Промежуточная аттестация – зачет	1 Теоретические основы исследований социальных отношений в коллективе 2 Практический мониторинг	ОПК-3; ОПК-7; ПК-4 Собеседование (устно)

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 учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в 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 (МУ к конспекту лекций)
2	Защита практической работы	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося осуществлять тот или иной эксперимент, направленный на получение результатов, имеющих значение с точки зрения успешного освоения студентами учебной программы. – изучение практического хода тех или иных процессов — применяя методы, освоенные на лекциях; – сопоставление результатов полученной работы с теоретическими концепциями; – осуществление интерпретации итогов лабораторной работы, оценка применимости полученных данных на практике.	Темы лабораторных работ по дисциплине (МУ к лабораторным работам)
3	Тест	Средство, позволяющее выявить уровень и качество усвоения материала.	Тесты по темам дисциплины (Система дистанционного обучения «Енисей», http://newsdo.krsk.irkups.ru)
4	Задания репродуктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умения правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенной темы (раздела) дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы докладов/сообщений (МУ по самостоятельной работе студентов), Контрольные вопросы по практическим заданиям по дисциплине (МУ к практическим заданиям)
5	Задания реконструктивно го уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением	Контрольные вопросы по практическим заданиям по дисциплине (МУ к практическим заданиям)

		причинно-следственных связей. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	
Промежуточная аттестация			
6	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	Выставляется по итогам текущего контроля

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
	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
«зачтено»	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	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Критерии и шкала оценивания конспекта

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

Критерии и шкала оценивания защиты практической работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Студент может ответить на вопросы по проделанной лабораторной работе, может выбрать оптимальный электронный инструментарий для осуществления необходимых расчетов, у него есть понимание алгоритма осуществляемых им в программных средствах операций в соответствии с теорий.
«хорошо»	Студент не сразу отвечает на вопросы по проделанной лабораторной работе, освоил основной электронный инструментарий для осуществления необходимых расчетов, у него появилось понимание алгоритма осуществляемых им в программных средствах операций в соответствии с теорий
«удовлетворительно»	Студент может ответить не на все вопросы по проделанной лабораторной работе, неуверенно владеет электронным инструментарием для осуществления необходимых расчетов, не всегда понимает алгоритм осуществляемых им в программных средствах операций в соответствии с теорий
«неудовлетворительно»	Студент не может ответить не на все вопросы по проделанной лабораторной работе, не владеет электронным инструментарием для осуществления необходимых расчетов, не понимает алгоритм осуществляемых им в программных средствах операций в соответствии с теорий

Критерии и шкала оценивания теста

Десять случайно сгенерированных тестов, за каждый правильный ответ 10 баллов. Перевод в четырехбалльную систему происходит следующим образом:

Число набранных баллов	Оценка
Свыше 80 баллов	«отлично»
71-80 баллов	«хорошо»
6-70 баллов	«удовлетворительно»
меньше 60 баллов	«неудовлетворительно»

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 конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины:

Раздел 1 Теоретические основы исследований социальных отношений в коллективе

1 «Концептуальные основы и сущность российской модели мониторинга социально-трудовых отношений (4 часа)».

Учебная литература:

2 «Социально-трудовые отношения как объект социально-трудового мониторинга (4 часа)».

Учебная литература:

3 «Правовое и организационное регулирование социально-трудового мониторинга (4 часа)».

Учебная литература:.....

4 «Организация и проведение социально-трудового мониторинга (4 часа)».

Учебная литература:.....

Раздел 2 Практический мониторинг

5 «Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений (4 часа)».

Учебная литература:.....

6 «Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами (4 часа)».

Учебная литература:.....

7 «Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации (6 часов)».

Учебная литература:.....

3.2 Типовые контрольные задания на защиту практических работ

Ниже приведены образцы контрольных вопросов по соответствующим темам.

Образец набора контрольных вопросов

«Раздел 1. Теоретические основы исследований социальных отношений в коллективе»

Предел длительности контроля – 5 минут.

Предлагаемое количество заданий – 4.

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

Ниже приведены образцы тестов по соответствующим темам.

Образец типового теста «Раздел 1. Теоретические основы исследований социальных отношений в коллективе»

Предел длительности контроля – 20 минут.

Предлагаемое количество заданий – 10.

<i>№ темы</i>	<i>Тесты</i>
Тема 1	Выберите правильный ответ 1. Аудит – это - контроль хозяйствующего субъекта

	<ul style="list-style-type: none"> - проверка на соответствие установленным критериям - экспертиза предпринимательской деятельности - проверка достоверности отчетности и показателей деятельности
	<p>Выберите правильный ответ</p> <p>2. Социально-трудовой аудит – это аудит в ... сфере.</p> <ul style="list-style-type: none"> - трудовой - социально-трудовой - бюджетной
	<p>Выберите правильный ответ</p> <p>3. Социально-трудовой аудит отличается от финансового аудита</p> <ul style="list-style-type: none"> - целью и задачами - правовой базой - подходами к организации и проведению

3.4 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий репродуктивного уровня, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Образец типового варианта заданий репродуктивного уровня по теме «Раздел 1. Теоретические основы исследований социальных отношений в коллективе»

Предел длительности контроля – 15 минут.

Предлагаемое количество заданий – 1.

1. Перечислите основные направления мониторинга социально-трудовой сферы. Каковы основные условия проведения мониторинга социально-трудовой сферы?

3.5 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Используются варианты заданий (кейсов) тестовых заданий по дисциплине «Исследования социальных отношений в коллективе», предусмотренных рабочей программой данной дисциплины

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня

по теме «Структура и функции органов управления системой социально-трудового аудита по уровням регулирования социально-трудовых отношений»

По итогам отчетного месяца бригада мебельного цеха досрочно выполнила поставленное начальником цеха задание срочного заказа. При этом начальник цеха издал приказ о начислении премии в размере 10% от стоимости заказа за досрочное его выполнение. Работники бригады, нацеленные на эффективную работу и достижение высоких результатов, работали дружно и слаженно. Какой метод управления использовал начальник цеха при постановке задания, издавая приказ о премировании?

3.7 Перечень примерных тем на курсовую работу

(для осуществления исследования)

Курсовая работа не предусмотрена.

3.7 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 применяться для проведения СТМ?

10. В чем выражается необходимость разработки самостоятельной нормативно-правовой базы регулирования СТМ? Какие вопросы регулирования СТМ 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 приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Конспект	Преподаватель не менее, 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 КрИЖТ 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.
Задания репродуктивного уровня	Выполнение заданий репродуктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме может быть разное количество в зависимости от сложности темы. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий.
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета) 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 к зачету для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к зачету для оценки умений;

– перечень типовых практических заданий к зачету для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

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

Промежуточная аттестация по результатам семестра проходит в форме зачета по итогам текущего контроля.

Текущий контроль студентов производится в следующей форме: написание конспектов лекций, защита практических работ, тестирование.

Рубежная аттестация студентов производится согласно календарному учебному графику в форме тестирования.

Фонды оценочных средств, включающие типовые задания, описание требований к выполнению контрольной работе для студентов заочной формы обучения, тесты и методы контроля, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включены в состав УМКД.

Профессиональные способности, знания, навыки и умения оцениваются в соответствии с требованиями ФГОС подготовки бакалавра.

Оценка «зачтено» выставляется студенту, который на каждом практическом занятии:

- прочно усвоил предусмотренный программный материал;
- правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров;
- показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов
- без ошибок выполнил практическое задание.

Дополнительным условием получения оценки «зачтено» могут стать хорошие успехи при выполнении самостоятельной и контрольной работы, систематическая активная работа на практических занятиях.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не справился с 50% вопросов и заданий, в ответах на другие вопросы допустил существенные ошибки. Не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем. Целостного представления о взаимосвязях, компонентах, этапах развития культуры у студента нет.

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	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 по дисциплине проводится с проведением аттестационного испытания в форме собеседования по заданиям теоретического и лабораторного курса. Промежуточная

аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит после последнего занятия по дисциплине.

В разделе «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» приведены типовые контрольные задания, для оценки результатов освоения образовательной программы. Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, оформляются в соответствии с положением о формировании фонда оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.250000.06.7.188-2015 (формы оформления оценочных средств приведены ниже), не выставляются в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном либо электронном носителе в составе ФОС по дисциплине.

Составитель Анисимова Н.А.