

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)

УТВЕРЖДЕНА

приказ ректора

от «10» июля 2018 г. № 542 – 1

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

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки – Управление персоналом организации

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – заочная

Нормативный срок обучения – 5 лет

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 3

Часов по учебному плану – 108

Формы промежуточной аттестации, курс:

зачет – 5

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	5	Итого часов по учебному плану
Вид занятий	Часов по учебному плану	
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	12	12
- лекции	6	6
- практические	6	6
Самостоятельная работа	92	92
Зачет	4	4
Итого	108	108

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС: **КРАСНОЯРСК**
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 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.

Программу составил:

канд. пед. наук, доцент, 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 «06» апреля 2018 г. № 7

Зав. кафедрой, канд. техн. наук, доцент

С.А. Яркова

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 исследования социальных отношений в коллективе в организациях и на предприятии
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;	
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;	
– формирование психологи профессионала;	
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;	
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
1	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.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы
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 мониторинга социально-трудовой сферы
Уметь	использовать методы проведения мониторинга социально-трудовой сферы
Владеть	навыками применения методов проведения мониторинга социально-трудовой сферы
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	анализа и диагностики уровня социальных отношений в коллективе и состояния социально-трудовой сферы организации
2	применения методов исследования социальных отношений в коллективе и социально-трудовой сферы в целом

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Курс	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети Интернет
1.0	Раздел 1. Теоретические основы исследований социальных отношений в коллективе				
1.1	Концептуальные основы и сущность российской модели исследований социальных отношений в коллективе /Лек/	5	1	ОПК-3 ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2
1.2	Концептуальные основы и сущность российской модели исследований социальных отношений в коллективе /Пр/	5	1	ОПК-3 ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2
1.3	Социально-трудовые отношения как объект исследований социальных отношений в коллективе /Лек/	5	1	ОПК-3 ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2
1.4	Социально-трудовые отношения как объект исследований социальных отношений в коллективе /Пр/	5	1	ОПК-3 ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2
1.5	Правовое и организационное регулирование исследований социальных отношений в коллективе /Лек/	5	1	ОПК-3 ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2
1.6	Правовое и организационное исследований социальных отношений в коллективе /Пр/	5	1	ОПК-3 ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2
1.7	Структура и функции органов управления системой исследований социальных отношений в коллективе /Лек/	5	1	ОПК-3 ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2
1.8	Структура и функции органов управления системой исследований социальных отношений в коллективе /Пр/	5		ОПК-3 ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2

1.9	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания. Подготовка к тестированию /Ср/	5	30	ОПК-3 ПК-4	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2
2.0	Раздел 2. Практический мониторинг				
2.1	Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений /Лек/	5	1	ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2
2.2	Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений /Пр/	5	1	ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2
2.3	Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами /Лек/	5	0,5	ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2
2.4	Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами /Пр/	5	0,5	ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2
2.5	Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации /Лек/	5	0,5	ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2
2.6	Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации /Пр/	5	0,5	ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2
2.7	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу, выполнение домашнего задания. Подготовка к тестированию /Ср/	5	30	ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2
3.0	Выполнение контрольной работы	5	20	ОПК-3 ПК-4 ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2
4.0	Подготовка к зачету /Ср/	5	12	ОПК-3 ПК-4 ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2
5.0	Зачет	5	4	ОПК-3 ПК-4 ОПК-7	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.1.2

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

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации.

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: учебник [Электронный ресурс].- http://znanium.com/catalog/product/991814	Москва : ИНФРА-М, 2019	100% online
6.1.1.2	Воловская Н. М.	Социально-трудовые отношения: учебное пособие [Электронный ресурс].- http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=553446	Москва. : ИНФРА-М, 2017	100% online

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке 100% online
6.1.2.1	Скачкова Г.С.	Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) [Электронный ресурс].- http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=762744	Москва.: РИОР: ИНФРА-М, 2017	100 % online
6.1.2.2	Орлов С.Н.	Внутренний аудит в современной системе корпоративного управления компаний: Практическое пособие .[Электронный ресурс].- http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=467975	Москва.: 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				
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
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.

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 КриЖТИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.2.1	Библиотека КриЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irgups.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 – 2024. – URL: http://umczt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.3	Znanium : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2024. – URL: http://znanium.ru . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.5	Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – 2024. – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.6	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo1.krsk.irgups.ru/ . – Текст : электронный.
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2014 – 2024. – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – 2024. – URL: https://company.rzd.ru/ . – Текст : электронный.
6.2.9	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://denti.kr.w.rzd . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.

6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

6.3.1 Перечень базового программного обеспечения

6.3.1.1	MicrosoftWindowsVistaBusinessRussian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789
6.3.1.2	Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).

6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения

6.3.2.1	Не используется
---------	-----------------

6.3.3 Перечень информационных справочных систем

6.3.3.1	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – 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	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – 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	<p>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. Уделить внимание следующим вопросам и понятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Концептуальные основы и сущность российской модели исследований социальных отношений в коллективе – Социально-трудовые отношения как объект исследований социальных отношений в коллективе – Правовое и организационное регулирование исследований социальных отношений в коллективе – Структура и функции органов управления системой исследований социальных отношений в коллективе – Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами /Лек/ – Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами и др.
Практическое занятие	<p>Практическое занятие – это форма организации учебного процесса, предполагающая раскрытие студентами на основе изученной литературы сущности вопросов, выносимых на обсуждение. Практические занятия призваны углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции в обобщенной форме и содействовать выработке навыков общекультурной и речевой деятельности. Практические (семинарские) занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся и выступают как средство оперативной обратной связи. Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что они 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 практических 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. Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим</p>

	<p>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 разделам дисциплины.
Самостоя- тельная 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 тестированию.
Зачет	<p>Зачет проводится в форме тестирования. Перечень теоретических вопросов и перечень типовых практических заданий обучающиеся получают в начале курса через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося). Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.</p>
<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: 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
(заочное обучение)**

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	5	2
		Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций	5	2
		Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	5	2
		Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе	5	2
		Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом	5	2
		Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом	5	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	1	1
		Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент	1	1
		Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	1	1
		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	53
		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	Б1.Б.15 Основы управления персоналом	2	1
		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	5	3
		Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	5	3

адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе	5	3
	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	3

Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОПК-3; ОПК-7; ПК-4 планируемыми 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, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	1 Теоретические основы исследований социальных отношений в коллективе 2 Практический мониторинг	Минимальный уровень	Знать методы проведения мониторинга социально-трудовой сферы			
				Уметь использовать методы проведения мониторинга социально-трудовой сферы			
				Владеть навыками применения методов проведения мониторинга социально-трудовой сферы			
			Базовый уровень	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	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	1 Теоретические основы исследований социальных отношений в коллективе 2 Практический мониторинг	Минимальный уровень	Знать частично основы организации и координации взаимодействия персонала в организации
							Уметь кооперироваться с коллегами в деятельности
							Владеть навыками кооперации с коллегами
Базовый уровень	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	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	1 Теоретические основы исследований социальных отношений в коллективе	Минимальный уровень	Знать частично основы социализации, профориентации и профессионализации персонала
				Уметь частично использовать знания по социализации, профориентации и профессионализации персонала в процессе исследования
				Владеть частично методологией проведения исследования в контексте социализации, профориентации и профессионализации персонала
			Базовый уровень	Знать в целом принципы формирования системы трудовой адаптации персонала
				Уметь в целом 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	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	
		2 Практический мониторинг		

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины
(заочная форма обучения)**

№	Курс	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
5 курс				
1	5	Текущий контроль	1 Теоретические основы исследований социальных отношений в коллективе	ОПК-3 ПК-4 Конспект лекций (письменно) Собеседование (устно) Внеаудиторная контрольная работа (письменно) и ее защита (устно)
2	5	Текущий контроль	2 Практический мониторинг	ОПК-7 Конспект лекций (письменно) Собеседование (устно) Внеаудиторная контрольная работа (письменно) и ее защита (устно)
8	5	Промежуточная аттестация – зачет	1 Теоретические основы исследований социальных отношений в коллективе 2 Практический мониторинг	ОПК-3 ОПК-7 ПК-4 Тестирование (компьютерные технологии)

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

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

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

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

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а так же краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Конспект лекции	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 темам
2	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
3	Внеаудиторная контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по дисциплине. Содержит задания для проверки знаний, умений и навыков студентов заочной формы обучения	Тематика внеаудиторной контрольной работы и практические задания для заочной формы размещена в составе Методических указаний по выполнению контрольной работы для студентов заочной формы обучения
Промежуточный контроль			
4	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении *промежуточной аттестации* в форме зачета в конце 5 курса для заочной формы, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций представлена в следующих таблицах

Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации 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.

Критерии и шкала оценивания – конспект лекций

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»
	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»	«не зачтено»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

Критерии и шкала оценивания собеседования

Шкала оценивания		Критерий оценки
«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

Критерии и шкала оценивания внеаудиторной контрольной работы (КР)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»		Обучающийся выполнил задание контрольной работы с небольшими неточностями. Показал хорошие знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении контрольной работы
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задание контрольной работы с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления контрольной работы имеет недостаточный уровень
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений

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

Тема 1.1 «Концептуальные основы и сущность российской модели мониторинга социально-трудовых отношений (4 часа)».

Учебная литература

1. Воловская, Н. М. Социально-трудовые отношения : учеб.пособие / Н.М. Воловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 185 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20859. - ISBN 978-5-16-012090-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/553446>

2. Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва :ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006018-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991814>

3. Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 7-е изд. — Москва : РИОР: ИНФРА-М, 2017. — 538 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znanium.com>]. — <https://doi.org/10.12737/21937>. - ISBN 978-5-369-01633-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/762744>

Тема 1.2 Социально-трудовые отношения как объект исследований социальных отношений в коллективе

Учебная литература

1. Воловская, Н. М. Социально-трудовые отношения : учеб.пособие / Н.М. Воловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 185 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20859. - ISBN 978-5-16-012090-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/553446>

2. Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва :ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006018-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991814>

3. Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 7-е изд. — Москва : РИОР: ИНФРА-М, 2017. — 538 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znanium.com>]. — <https://doi.org/10.12737/21937>. - ISBN 978-5-369-01633-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/762744>

Тема 1.3 Правовое и организационное регулирование исследований социальных отношений в коллективе

Учебная литература

1. Воловская, Н. М. Социально-трудовые отношения : учеб.пособие / Н.М. Воловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 185 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20859. - ISBN 978-5-16-012090-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/553446>

2. Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва :ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006018-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991814>

3. Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 7-е изд. — Москва : РИОР: ИНФРА-М, 2017. — 538 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znanium.com>]. — <https://doi.org/10.12737/21937>. - ISBN 978-5-369-01633-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/762744>

Тема 1.4 Организация и проведение исследований социальных отношений в коллективе

Учебная литература

1. Воловская, Н. М. Социально-трудовые отношения : учеб.пособие / Н.М. Воловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 185 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20859. - ISBN 978-5-16-012090-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/553446>

2. Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва :ИНФРА-М, 2019. — 427 с. —

(Высшее образование:Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006018-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991814>

3. Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 7-е изд. — Москва : РИОР: ИНФРА-М, 2017. — 538 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znanium.com>]. — <https://doi.org/10.12737/21937>. - ISBN 978-5-369-01633-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/762744>

Раздел 2 Практический мониторинг

Тема 2.1 Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений

Учебная литература

1. Воловская, Н. М. Социально-трудовые отношения : учеб.пособие / Н.М. Воловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 185 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20859. - ISBN 978-5-16-012090-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/553446>

2. Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва :ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006018-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991814>

3. Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 7-е изд. — Москва : РИОР: ИНФРА-М, 2017. — 538 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znanium.com>]. — <https://doi.org/10.12737/21937>. - ISBN 978-5-369-01633-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/762744>

Тема 2.2 Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами

Учебная литература

1. Воловская, Н. М. Социально-трудовые отношения : учеб.пособие / Н.М. Воловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 185 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20859. - ISBN 978-5-16-012090-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/553446>

2. Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва :ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006018-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991814>

3. Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 7-е изд. — Москва : РИОР: ИНФРА-М, 2017. — 538 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znanium.com>]. — <https://doi.org/10.12737/21937>. - ISBN 978-5-369-01633-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/762744>

Тема 2.3 Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации

Учебная литература

1. Воловская, Н. М. Социально-трудовые отношения : учеб.пособие / Н.М. Воловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 185 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20859. - ISBN 978-5-16-012090-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/553446>

2. Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва :ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006018-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/991814>

3. Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 7-е изд. — Москва : РИОР: ИНФРА-М, 2017. — 538 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znanium.com>]. — <https://doi.org/10.12737/21937>. - ISBN 978-5-369-01633-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/762744>

3.2 Типовые вопросы для собеседования

Раздел 1. Теоретические основы исследований социальных отношений в коллективе

1. Концептуальные основы российской модели исследований социальных отношений в коллективе
2. Современная модель системы социально-трудовых отношений в России
3. Мониторинг локальных социально-трудовых систем как инструмент муниципальной и региональной социально-экономической политики
4. Сущность российской модели исследований социальных отношений в коллективе
5. Социально-трудовые отношения как объект исследований социальных отношений в коллективе
6. Принципы построения исследований социальных отношений в коллективе
7. Правовое регулирование исследований социальных отношений в коллективе
8. Организационное регулирование исследований социальных отношений в коллективе
9. Структура органов управления системой исследований социальных отношений в коллективе
10. Функции органов управления системой исследований социальных отношений в коллективе

Раздел 2. Практический мониторинг

11. Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений
12. Организация мониторинга результативности социального партнерства и эффективности социальной ответственности бизнеса
13. Мониторинг совместимости систем управления организацией
14. Мониторинг совместимости систем управления человеческими ресурсами
15. Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации

3.3 Типовые тестовые задания

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

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

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

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

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

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытого типа (ТЗ с выбором единственного ответа, ТЗ с множественным выбором нескольких ответов, ТЗ с установлением соответствия между определенными элементами, действиями, событиями, процессами и т.д., ТЗ с установлением правильной последовательности);

ОТЗ – тестовое задание открытого типа (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме); числовой вопрос).

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

Компетенция	Тема в соответствии с РПД	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
<p>ОПК-3: знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)</p> <p>ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия</p> <p>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.</p>	Тема 1.1 Концептуальные основы и сущность российской модели исследований социальных отношений в коллективе	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Концептуальные основы российской модели исследований социальных отношений в коллективе	Умение	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Сущность российской модели исследований социальных отношений в коллективе	Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 1.2 Социально-трудовые отношения как объект исследований социальных отношений в коллективе	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Социально-трудовые отношения	Умение	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Исследования социальных отношений в коллективе	Действие	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 1.3 Правовое и организационное регулирование исследований социальных отношений в коллективе	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Правовое регулирование исследований социальных отношений в коллективе	Умение	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Организационное регулирование исследований социальных отношений в коллективе	Действие	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
	Тема 1.4 Структура и функции органов управления системой исследований социальных отношений в коллективе	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Структура органов управления системой исследований социальных отношений в коллективе	Умение	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Функции органов управления системой исследований социальных отношений в коллективе	Действие	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
	Тема 2.1 Мониторинг социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений	Умение	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Технология организации социального партнерства	Действие	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
Тема 2.2 Мониторинг совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ	
	Мониторинг совместимости систем управления организацией	Умение	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ	
	Мониторинг совместимости систем управления человеческими ресурсами	Действие	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ	
Тема 2.3 Мониторинг сфер реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ	
	Мониторинг сфер реальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации	Умение	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ	
	Мониторинг сфер потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в	Действие	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ	

		организации		
			Итого	240 120 – ОТЗ 120 – ЗТЗ

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

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

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Количество ОТЗ – 9 (50%), ЗТЗ – 9 (50%)

Норма времени – 45 мин.

1. Вставьте пропущенное слово.

_____ – это система постоянного наблюдения за явлениями и процессами, проходящими в окружающей среде и обществе, результаты которого служат для обоснования управленческих решений по обеспечению безопасности людей и объектов экономики.[1] В рамках системы наблюдения происходит оценка, контроль объекта, управление состоянием объекта в зависимости от воздействия определённых факторов. *Мониторинг*

2. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ – это взаимосвязи и взаимоотношения, существующие между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Социально-трудовые отношения возникают и развиваются с целью регулирования качества трудовой жизни. *Социально-трудовые отношения*

3. Вставьте пропущенное слово.

_____ – это взаимоотношения между участниками, партнёрами, в совместной деятельности. *Партнёрство*

4. Вставьте пропущенное слово.

_____ – это соперничество между участниками экономических отношений за ограниченные ресурсы: сырьё, рабочую силу, капитал, рынки сбыта. *Конкуренция*

5. Вставьте пропущенное слово.

_____ – это единство (как группы или класса), которое производит или основано на общности интересов, целей и стандартов. Данное понятие отсылает к таким связям в обществе, которые объединяют людей в единое целое. Оно используется преимущественно в социологии, а также в иных общественных (социальных) науках или философии. *Солідарність*

6. Вставьте пропущенное слово.

_____ – (от лат. *discriminatio* — «обособление», «различение») — ограничение прав и свобод человека и/или различное обращение с людьми или социальными группами на основании какого-либо признака. *Дискримінація*

7. Вставьте пропущенное слово.

_____ – (лат. *conflictus* — столкнувшийся) — наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, происходящих в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии участников этого взаимодействия и обычно сопровождающийся негативными эмоциями, выходящий за рамки общечеловеческих ценностей, правил и норм. *Конфлікт*

8. Вставьте пропущенное слово.

_____ – (от лат. subsidiarius – вспомогательный) – принцип социальной организации, возникший в Римско-католической церкви и получивший своё развитие после Первого Ватиканского собора. Многие ассоциируют его с идеей децентрализации. Согласно данному принципу социальные проблемы должны решаться на самом низком, малом или удалённом от центра уровне, на котором их разрешение возможно и эффективно: центральная власть должна играть «субсидиарную» (вспомогательную), а не «субординативную» (подчинительную) роль, решая только те задачи, которые не могут быть эффективно выполнены на местном/локальном уровне. *Субсидиарность*

9. Вставьте пропущенное слово.

_____ – (от лат. paternus — «отцовский, отеческий») – система отношений, при которой власти обеспечивают базовые потребности граждан, а граждане в обмен на это позволяют властям диктовать модели своего поведения, как публичного, так и частного характера. *Патернализм*

10. Выберите правильный вариант и вставьте пропущенное слово.

Социально-трудовой аудит – это аудит в _____ сфере.

- а) трудовой
- б) социально-трудовой
- в) бюджетной

11. Выберите правильный вариант и вставьте пропущенное словосочетание.

Социально-трудовой аудит отличается от финансового аудита _____

- а) целью и задачами
- б) правовой базой
- в) подходами к организации и проведению

12. Аудит – это _____ .

- а) контроль хозяйствующего субъекта
- б) проверка на соответствие установленным критериям
- в) экспертиза предпринимательской деятельности
- г) проверка достоверности отчетности и показателей деятельности

13. Верно ли утверждение?

Кадровая политика – свод правил, руководствуясь которыми организация реализует миссию и цели по работе с персоналом. *Верно*

14. Предпосылками возникновения в России социально-трудового аудита являются _____ .

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

15. Отличительными особенностями зарубежного социально-трудового (социального) аудита являются _____ .

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

16. Основной целью социально-трудового аудита является _____ .

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

17. Критериями социально-трудового аудита являются _____ .

- а) достижение социального консенсуса

- б) правовые нормы
- в) морально-этические нормы
- г) эффективность производства

18. Принципами социально-трудового аудита являются

- а) независимость аудиторов
- б) включенность в систему социального партнерства
- в) достоверность информации
- г) обязательность использования аудиторских рекомендаций

3.4 Типовая внеаудиторная контрольная работа

Выбор варианта осуществляется по последней цифре номера зачетной книжки.

Выбор варианта контрольной работы

Последняя цифра номера зачетной книжки	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Номер варианта	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9

3.4.1 Варианты заданий (перечень тем) на внеаудиторную контрольную работу (для проверки знаний)

1. Понятие исследований социальных отношений в коллективе, их назначение, цели, задачи.
2. Каковы причины возникновения и предпосылки внедрения исследований социальных отношений в коллективе в России? В чем выражаются преимущества (выгоды) применения исследований социальных отношений в коллективе?
3. Аналоги исследований социальных отношений в коллективе, их связь с социальным мониторингом (далее-СМ) и другими формами аудита.
4. Чем обусловлено различие путей и моделей развития исследований социальных отношений в коллективе в зарубежных странах и в России?
5. Каковы уровни и субъекты исследований социальных отношений в коллективе?
6. Что может быть объектом и предметом исследований социальных отношений в коллективе?
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 исследованиях социальных отношений в коллективе?
9. Какие законодательные и нормативные акты, действующие в России и за рубежом в социально-трудовой и смежной с ней сферах, могут применяться для проведения исследований социальных отношений в коллективе?
10. В чем выражается необходимость разработки самостоятельной нормативно-правовой базы регулирования исследований социальных отношений в коллективе? Какие вопросы регулирования регламентируются?
11. Кто может выступать в качестве участников исследований социальных отношений в коллективе?
12. Что понимается под организационной структурой исследований социальных отношений в коллективе 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
Внеаудиторная контрольная работа (КР)	Контрольная работа для студентов заочной формы обучения, предусмотренная рабочей программой дисциплины, выполняется студентом самостоятельно согласно выбранному варианту. По итогам выполнения КР, после ее проверки, обучающийся защищает КР. Преподаватель задает не менее 3-х вопросов в рамках заданий, содержащихся в контрольной работе. Варианты контрольных работ обучающиеся получают в начале курса через электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).
Конспект лекции	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
Собеседование	Собеседование проводится по темам дисциплины в соответствии с рабочей программой на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения собеседования, доводит до обучающихся вопросы для собеседования по теме занятия и дает перечень литературных источников для подготовки к собеседованию. На занятии- собеседовании преподаватель может самостоятельно выбрать вопрос для собеседования с конкретным студентом или группой студентов из предложенного перечня. В ходе собеседования обучающийся должен показать степень владения темой, знания основных терминов, формул, умение пользоваться категориальным аппаратом и формулами, продемонстрировать навыки владения методами и средствами решения практических задач по теме.
Тестирование	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности обучающегося по дисциплине. Преподаватель на последнем практическом занятии напоминает обучающимся, что они могут посмотреть перечень вопросов к тесту в ФОС, размещенном электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.
Зачет	Зачет для студентов заочной формы обучения проводится в форме тестирования (при этом могут учитываться результаты итогового тестирования по дисциплине). Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ

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, не выставляются в электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС, а хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.