

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Иркутский государственный университет путей сообщения»
 (ФГБОУ ВО ИРГУПС)

Забайкальский институт железнодорожного транспорта –
 филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
 высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
 (ЗабИЖТ ИРГУПС)

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

**Б1.В.ДВ.07.02 Исследование социальных отношений в
 коллективе**
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма и срок обучения – 4 года очная форма, 4 года 8 месяцев очно-заочная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление процессами перевозок

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

Формы промежуточной аттестации в семестрах/на курсах
 очная форма обучения: зачет 7 семестр
 очно-заочная форма обучения: зачет 8 семестр

В том числе в форме практической
 подготовки (ПП) – 4/4
 (очная/очно-заочная)

Очная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	7	Итого
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в т.ч. в форме ПП*	42/4	42/4
– лекции	14	14
– практические	28/4	28/4
– лабораторные		
Самостоятельная работа	66	66
Экзамен		
Итого	108	108

Очно-заочная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	8	Итого
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в т.ч. в форме ПП*	34/4	34/4
– лекции	17	17
– практические	17/4	17/4
– лабораторные		
Самостоятельная работа	65	65
Экзамен		
Зачет	9	9
Итого	108	108

* В форме ПП – в форме практической подготовки. * В форме ПП – в форме практической подготовки.

ЧИТА



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – специалитет по специальности 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955

Программу составил:

к.полит.н., доцент

Т.А. Коваль

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление процессами перевозок», «03» июня 2021 г. № 10

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент

М.И. Коновалова

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель преподавания дисциплины	
1	формирование теоретических знаний и возможностей реализовать приобретение практических навыков в области исследований социальных отношений в коллективе
1.2 Задачи дисциплины	
1	формирование у обучающихся знаний о системах и механизмах проведения исследований социальных отношений в коллективе
2	формирование у обучающихся знаний о правовых основах исследований социальных отношений в коллективе
3	формирование у обучающихся умений в области выбора методов исследований социальных отношений в коллективе
4	формирование у обучающихся умений проведения научно-аналитических работ в области исследований социальных отношений в коллективе
5	формирование у обучающихся умения разработки программ исследований социальных отношений в коллективе
6	формирование у обучающихся навыков оценки эффективности исследований социальных отношений в коллективе
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда. Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; – формирование психологии профессионала; – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	
Научно-образовательное воспитание обучающихся	
Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества. Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности; – создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками; – популяризация научных знаний среди обучающихся; – содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества; – создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества; – совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Часть, формируемая участниками образовательных отношений
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Б1.В.ДВ.09.01 Психодиагностика персонала
2	Б1.В.ДВ.09.02 Психологическое тестирование
3	Б1.В.ДВ.18.01 Компетентностный подход в управлении персоналом
4	Б1.В.ДВ.18.02 Современные оценочные технологии в управлении персоналом
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.В.ДВ.16.01 Управление эффективностью персонала

2	Б1.В.ДВ.16.02 Оценка человеческого капитала и трудового потенциала в организации
3	Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика
4	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
5	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК 3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК 3.2. Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала	Знать: понятийно-категориальный аппарат дисциплины; основы проведения и методы аудита персонала и социально-трудовой сферы в целом; методы проведения мониторинга социально-трудовой сферы
		Уметь: поэтапно и системно проводить на предприятии или в организации мониторинг социально-трудовой сферы; разрабатывать и реализовывать программы мониторинга социально-трудовой сферы на предприятии или в организации; использовать методы проведения мониторинга социально-трудовой сферы
		Владеть: навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения мониторинга социально-трудовой сферы; навыками анализа и диагностики состояния социально-трудовой сферы организации; навыками применения знаний основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ												
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма					Очно-заочная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	Понятие, сущность и задачи исследований социальных отношений в коллективе	7	4	8		16	8	4	4		20	ПК 3.2
1.1	Сущность и задачи исследований социальных отношений в коллективе	7	2	4		6	8	2	2		10	ПК 3.2
1.2	Современные мировые тенденции развития социальных отношений в коллективе	7	2	4		10	8	2	2		10	ПК 3.2
2.0	Нормативно-правовая и информационная база социальных отношений в коллективе	7	4	8/4		20	8	4	4/4		20	ПК 3.2
2.1	Нормативно-правовая и информационная база проведения исследований социальных отношений в коллективе	7	2	4/2		10	8	2	2/2		10	ПК 3.2
2.2	Основные направления исследований социальных отношений в коллективе	7	2	4/2		10	8	2	2/2		10	ПК 3.2
3.0	Основные показатели проведения исследований социальных отношений в коллективе	7	6	12		30	8	9	9		25	ПК 3.2
3.1	Этапы осуществления и методы сбора информации при проведении исследований социальных отношений в коллективе	7	2	4		10	8	3	3		16	ПК 3.2
3.2.	Показатели, контролируемые с использованием исследований	7	2	4		10	8	3	3		16	ПК 3.2
3.3	Социально-трудовые процессы на предприятиях	7	2	4		10	8	3	3		14	ПК 3.2
	Форма промежуточной аттестации - зачет	7			-		8		9			ПК 3.2

* Код индикатора достижения компетенции проставляется или для всего раздела, или для каждой темы, или для каждого вида работы.

Примечание. В разделе через косую черту указываются часы, реализуемые в форме практической подготовки.

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет	

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ		
6.1 Учебная литература		
6.1.1 Основная литература		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/онлайн
6.1.1.1	Педагогическая конфликтология: курс лекций : учебное пособие / авторы-составители Н. Ф. Петрова, С. В. Ништитенко. — Ставрополь : СКФУ, 2018. — 142 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/306986 . — Режим доступа: для авториз. пользователей. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.1.2	Тишкевич, М. Я. Социология управления : учебное пособие / М. Я. Тишкевич. — Гомель : ГГУ имени Ф. Скорины, 2023. — 33 с. — ISBN 978-985-577-911-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/320906 . — Режим доступа: для авториз. пользователей. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.2 Дополнительная литература		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/онлайн
6.1.2.1	Истомина, О. Б. Социология управления : учебно-методическое пособие / О. Б. Истомина. — Иркутск : ИГУ, 2023. — 71 с. — ISBN 978-5-6049593-8-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/343142 . — Режим доступа: для авториз. пользователей. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.2.2	Сикевич, З. В. Психологические методы в социологическом исследовании / З. В. Сикевич. — 3-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Лань, 2023. — 128 с. — ISBN 978-5-507-46725-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/317261 . — Режим доступа: для авториз. пользователей. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/онлайн/ЭИОС
6.1.3.1	Коваль Т.А. Исследование социальных отношений в коллективе: Учебное пособие по выполнению практических и самостоятельных работ по дисциплине «Исследование социальных отношений в коллективе» направления подготовки управление персоналом	рукопись
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»		
6.2.1	АСУ Библиотека ЗаБИЖТ http://zabizht.ru	
6.2.2	ЭБС «Издательство "Лань» https://e.lanbook.com/	
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы		
6.3.1 Базовое программное обеспечение		
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, лицензия № 49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. № 139/53-ОАЭ-11	
6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. №64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. № 92/32А-08	
6.3.1.3	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License	
6.3.1.4	АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009611107, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 19.02.2009	
6.3.1.5	БД АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009620102, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 27.02.2009	
6.3.2 Специализированное программное обеспечение		
6.3.2.1	Не предусмотрено	
6.3.3 Информационные справочные системы		
6.3.3.1	Не предусмотрено	

6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не предусмотрено

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Учебный и лабораторный корпуса ЗаБИЖТ ИрГУПС находятся по адресу: 672040, Забайкальский край, город Чита, улица Магистральная, дом 11
2	Учебная аудитория 1.20 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
3	Учебная аудитория 1.21 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
4	Учебная аудитория 4.25 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, компьютер), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
5	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены специализированной мебелью и компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» с выходом в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: - читальный зал; - 3.24, 4.15
6	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>На лекциях обучающиеся получают самые необходимые данные, во многом дополняющие и корректирующие учебники. Умение сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения является непременным условием их глубокого и прочного усвоения, а также развития умственных способностей.</p> <p>Слушание и запись лекций – сложные виды работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Слушая лекции, надо отвлекаться при этом от посторонних мыслей и думать только о том, что излагает преподаватель. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Внимание человека неустойчиво. Требуются волевые усилия, чтобы оно было сосредоточенным. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Это должно быть сделано самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое "конспектирование" приносит больше вреда, чем пользы. Некоторые обучающиеся просят иногда лектора "читать помедленнее". Но лекция не может превратиться в лекцию-диктовку. Это очень вредная тенденция, ибо в этом случае обучающийся механически записывает большое количество услышанных сведений, не размышляя над ними.</p> <p>Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше</p>

	<p>подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями: «важно», «особо важно» и т.п. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Работая над конспектом лекций, нужно использовать не только учебник, но и рекомендованную дополнительную литературу. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями. Функция обучающегося – не только переработать информацию, но и активно включиться в открытие неизвестного для себя знания.</p> <p>Общие и утвердившиеся в практике правила, и приемы конспектирования лекций: Конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист, которой должен иметь поля, на которых делаются пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Необходимо записывать тему и план лекций, рекомендуемую литературу к теме.</p> <p>Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки. Для выделения разделов, выводов, определений, основных идей можно использовать цветные карандаши и фломастеры. Названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их.</p> <p>В конспекте дословно записываются определения понятий, категорий и законов. Остальное должно быть записано своими словами. Каждому обучающемуся необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий.</p> <p>В конспект следует заносить всё, что преподаватель пишет на доске, а также рекомендуемые схемы, таблицы, диаграммы и т.д.</p> <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 лабораторном занятии</p>
<p>Практическое занятие</p>	<p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.</p> <p>Практическая подготовка, включаемая в практические занятия, предполагает выполнение обучающимся отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование умений и практических навыков</p>
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Обучение по дисциплине предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам. Обучающийся изучает учебный материал и если, несмотря на изученный материал, задания выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия и/или консультацию лектора.</p> <p>Самостоятельная работа обучающегося является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа обучающегося над усвоением учебного материала может выполняться в библиотеке, аудиториях для самостоятельной работы, а также в домашних условиях. Учебный материал учебной дисциплины, предусмотренный учебным планом для усвоения обучающимся в процессе самостоятельной работы, выносится на промежуточную</p>

	<p>аттестацию наряду с учебным материалом, который разрабатывался при проведении учебных занятий.</p> <p>Содержание самостоятельной работы обучающегося определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя.</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет</p>	

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации**

1 Общие положения

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

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

В соответствии с требованиями действующего законодательства в сфере образования, оценочные средства представляются в виде ФОС для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине. С учетом действующего в Институте Положения о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (высшее образование – бакалавриат, специалитет, магистратура), в состав ФОС для проведения промежуточной аттестации по дисциплине включаются оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

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

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения ОПОП; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

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

Дисциплина «Корпоративное управление персоналом» участвует в формировании компетенции:

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

Программа контрольно-оценочных мероприятий				очная форма обучения
№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (раздел/тема дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
7 семестр				
1	Текущий контроль	Тема Сущность и задачи исследований социальных отношений в коллективе	ПК-3.2	Собеседование (устно), доклад (устно)
2	Текущий контроль	Тема Современные мировые тенденции развития социальных отношений в коллективе	ПК-3.2	Собеседование (устно), доклад (устно)
3	Текущий контроль	Раздел 1. Понятие, сущность и задачи исследований социальных отношений в коллективе	ПК-3.2	Тестирование (компьютерные технологии)
4	Текущий контроль	Тема: Нормативно-правовая и информационная база проведения исследований социальных отношений в коллективе	ПК-3.2	Собеседование (устно). В рамках ПП*: индивидуальное творческое задание (письменно)
5	Текущий контроль	Тема: Основные направления исследований социальных отношений в коллективе	ПК-3.2	В рамках ПП*: индивидуальное творческое задание (письменно), доклад (устно)
6	Текущий контроль	Раздел 2 Нормативно-правовая и информационная база социальных отношений в коллективе	ПК-3.2	Тестирование (компьютерные технологии)
7	Текущий контроль	Этапы осуществления и методы сбора информации при проведении исследований социальных отношений в коллективе	ПК-3.2	Собеседование (устно), доклад (устно)
8	Текущий контроль	Показатели, контролируемые с использованием исследований	ПК-3.2	Собеседование (устно)
9	Текущий контроль	Социально-трудовые процессы на предприятиях	ПК-3.2	Собеседование (устно)
10	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Понятие, сущность и задачи исследований социальных отношений в коллективе Раздел 2. Нормативно-правовая и информационная база социальных отношений в коллективе Раздел 3. Основные показатели проведения исследований социальных отношений в коллективе	ПК-3.2	Зачет (собеседование), зачет – тестирование (компьютерные технологии)

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

**ПП – практическая подготовка.

Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (раздел/тема дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
8 семестр				
1	Текущий контроль	Тема Сущность и задачи исследований социальных отношений в коллективе	ПК-3.2	Собеседование (устно), доклад (устно)
2	Текущий контроль	Тема Современные мировые тенденции развития социальных отношений в коллективе	ПК-3.2	Собеседование (устно), доклад (устно)
3	Текущий контроль	Раздел 1. Понятие, сущность и задачи исследований социальных отношений в коллективе	ПК-3.2	Тестирование (компьютерные технологии)
4	Текущий контроль	Тема: Нормативно-правовая и информационная база проведения исследований социальных отношений в коллективе	ПК-3.2	Собеседование (устно). В рамках ПП*: индивидуальное творческое задание (письменно)
5	Текущий контроль	Тема: Основные направления исследований социальных отношений в коллективе	ПК-3.2	В рамках ПП*: индивидуальное творческое задание (письменно), доклад (устно)
6	Текущий контроль	Раздел 2 Нормативно-правовая и информационная база социальных отношений в коллективе	ПК-3.2	Тестирование (компьютерные технологии)
7	Текущий контроль	Этапы осуществления и методы сбора информации при проведении исследований социальных отношений в коллективе	ПК-3.2	Собеседование (устно), доклад (устно)
8	Текущий контроль	Показатели, контролируемые с использованием исследований	ПК-3.2	Собеседование (устно)
9	Текущий контроль	Социально-трудовые процессы на предприятиях	ПК-3.2	Собеседование (устно)
10	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Понятие, сущность и задачи исследований социальных отношений в коллективе Раздел 2. Нормативно-правовая и информационная база социальных отношений в коллективе Раздел 3. Основные показатели проведения исследований социальных отношений в коллективе	ПК-3.2	Зачет (собеседование), зачет – тестирование (компьютерные технологии)

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

**ПП – практическая подготовка.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

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

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

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

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

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы для собеседования по темам дисциплины
2	Доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов
3	Тестирование (компьютерные технологии)	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	Фонд тестовых заданий
4	Индивидуальное творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Образец индивидуальных творческих заданий
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания к зачету
6	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации.

Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Зачет (собеседование)

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и	Высокий

	умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Тест – промежуточная аттестация в форме зачета:

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

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	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 было попытки выполнить задание

Индивидуальное творческое задание

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. В работе приводятся конкретные факты и примеры. Материал изложен логично. Работа и форма её представления является авторской, выполнена самостоятельно и содержит большое число оригинальных, изобретательных примеров. Эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных возможностей, чтобы представить свою тему и вызвать интерес. Презентация имеет

	все необходимые разделы, данные об авторе, ссылки на источники, оформлена в одном стиле. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок
«хорошо»	Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества. Используются однотипные мультимедийные возможности, или некоторые из них отвлекают внимание от темы презентации. Основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений
«удовлетворительно»	В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или две и более орфографических ошибок, или речевые и орфографические ошибки
«неудовлетворительно»	Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме работы, содержание работы не относится в рассматриваемой проблеме. Отсутствует логики в изложении материала. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации

Доклад

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«хорошо»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
«удовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль доклада не передана

Тестирование – текущий контроль

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

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 Вопросы для собеседования по темам дисциплины

Вопросы для собеседования по темам дисциплины выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены вопросы для собеседования по темам дисциплины, предусмотренными рабочей программой дисциплины.

Вопросы для собеседования по темам дисциплины

1. Понятие о группах. Виды групп. Структура группы
 2. Коллектив, признаки коллектива
 3. Референтность и межличностный выбор.
 4. Референтометрия и социометрия.
 5. Личность и коллектив: аспекты влияния коллектива на личность и личности на коллектив.
 6. Сущность социальных отношений в коллективе.
 7. Основные характеристики социального взаимодействия.
 8. Задачи исследований социальных отношений в коллективе.
 9. Типы социального взаимодействия.
 10. Виды социального взаимодействия
 11. Формы и уровни социального взаимодействия.
 12. Дихотомическая классификация форм социальных взаимодействий.
 13. Зарубежный опыт исследования социально-трудовых отношений.
 14. Изучение основных субъектов социально-трудовых отношений.
 15. Профсоюзы.
 16. Объединения работодателей.
 17. Модели индустриальных отношений.
 18. Отечественный опыт исследования социально-трудовых отношений
- Дореволюционный период.
19. Советский период.
 20. Современный период.
 21. Классические и современные теории социального взаимодействия.
 22. Основные теоретические концепции и модели: применимость для анализа социально-трудовых отношений
 23. Терминологические проблемы: трудовые и социально-трудовые отношения.
 24. Современные мировые тенденции развития социальных отношений в коллективе.
 25. Нормативно-правовая база проведения исследований социальных отношений в коллективе.
 26. Информационная база проведения исследований социальных отношений в коллективе.
 27. Направления исследований социальных отношений в коллективе.
 28. Этапы сбора информации при проведении исследований социальных отношений в коллективе.
 29. Методы сбора информации при проведении исследований социальных отношений в коллективе.

30. Показатели, контролируемые с использованием исследований.
31. Социально-трудовые процессы на предприятиях.

3.2 Темы докладов

Темы докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены темы докладов, предусмотренные рабочей программой дисциплины.

Темы докладов

1. Техника делового общения
2. Тенденции развития социальных отношений в коллективе в странах Запада.
3. Тенденции развития социальных отношений в коллективе в Восточных странах
4. Тенденции развития социальных отношений в коллективе в России.
5. Субъект и субъектность в социально-трудовых отношениях.
6. Ведущие социологические школы XX века
7. Современные теории
8. Типы, виды, формы и уровни социального взаимодействия
9. Современный работник малого и среднего бизнеса как субъект социально-трудовых отношений.
10. Зарубежный опыт исследования социально-трудовых отношений

3.3 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

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

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине
(7 семестр очная форма обучения, 8 семестр очно-заочная форма обучения)

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК 3.2. Выбирает и применяет технологии проведения оценки персонала	Сущность и задачи исследований социальных отношений в коллективе	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Современные мировые тенденции развития социальных отношений в коллективе	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Нормативно-правовая и информационная база проведения исследований социальных отношений в коллективе	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Основные направления	Знание	2 – ОТЗ

	исследований социальных отношений в коллективе		2 – 3ТЗ
		Умение	2– 0ТЗ 2 – 3ТЗ
		Действие	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
	Этапы осуществления и методы сбора информации при проведении исследований социальных отношений в коллективе	Знание	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
		Умение	2– 0ТЗ 2 – 3ТЗ
		Действие	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
	Показатели, контролируемые с использованием исследований	Знание	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
		Умение	2– 0ТЗ 2 – 3ТЗ
		Действие	2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ
	Социально-трудовые процессы на предприятиях	Знание	3 – 0ТЗ 3 – 3ТЗ
		Умение	3– 0ТЗ 3 – 3ТЗ
		Действие	3 – 0ТЗ 3 – 3ТЗ
		Итого	45 – 0ТЗ 45 – 3ТЗ

Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины

1 Деление общества на группы называется _____

2 Любая социальная группа характеризуется:

1. малочисленность состава
2. общностью социального статуса
3. неформальным контролем поведения
4. родственными отношениями

3 К социальным лифтам П.Сорокин относит _____

4 Маргиналами называют:

1. наиболее богатых членов общества
2. наиболее бедных членов общества
3. деклассированные элементы
4. пограничные слои и группы

5 Племена и народности -это:

1. исторические типы общества
2. социальные страты
3. этнические общности
4. социальные группы

6 Социальный статус приобретается в результате _____

7 Глубинная причина причина всех социальных конфликтов – это _____

8 Межнациональные сотрудничество способствует:

1. А.развитию национальной культуры
2. Б.преодолению национальной ограниченности
3. верно только А
4. верно только Б
5. оба суждения не верны
6. оба суждения верны

9 Какая из перечисленных социальных групп не имеет общего социально значимого признака? _____

10 К показателям предписанного статуса личности относится: _____

11 Социальная роль это _____

12 _____ общность - это исторически сложившаяся на определенной территории общность людей, обладающих общими, относительно стабильными особенностями культуры, языка, психологического склада; самосознанием и исторической памятью.

13 Выберите верные суждения о социальной мобильности

1. к вертикальному виду мобильности относится переход человека в более низкий социальный слой
2. межпоколенная мобильность - сравнительное изменение социального статуса у различных поколений
3. социальная мобильность означает любые социальные перемещения в обществе
4. вертикальная мобильность бывает как восходящей, так и нисходящей
5. каналами социальной мобильности называют способы перемещения людей по социальной лестнице
6. в результате социальной мобильности индивиды всегда понижают или повышают свой социальный статус

14 Выберите верные суждения о социальной мобильности

1. к горизонтальному виду мобильности относится получение офицером внеочередного воинского звания
2. социальная мобильность — это разделение общества на группы, занимающие разное положение
3. социальная мобильность — это разделение общества на группы, занимающие разное положение
4. понятие социального лифта связано с горизонтальной социальной мобильностью
5. каналы вертикальной социальной мобильности позволяют людям достигать более высокого социального статуса независимо от личных усилий
6. понятие социального лифта связано с горизонтальной социальной мобильностью

15 Выберите верные суждения о социализации индивида

1. Социализация способствует усвоению индивидом необходимого для жизни в данном обществе социокультурного опыта
2. Агентами социализации выступают конкретные люди и организации
3. Социализация связана со сменой социальных ролей, с приобретением нового статуса
4. Первичная социализация начинается с поступлением ребёнка в образовательную организацию

5. Первичная социализация начинается с поступлением ребёнка в образовательную организацию
6. Социализация связана с принятием индивидом нового социального статуса
7. Результаты социализации индивида являются объектом социального контроля
8. В процессе социализации происходит усвоение индивидом имеющегося социокультурного опыта
9. Агентами первичной социализации в современном обществе являются органы государственной власти
10. Социализация индивида завершается с его совершеннолетием

16 Установите соответствие между видами социальных норм и их признаками

1. Религиозные
2. Моральные
3. Нормы этикета
4. Корпоративные нормы
5. Традиции и обычаи
6. Правовые нормы

1. вилку надо держать в левой руке, а нож - в правой
2. с 1 декабря все автомобилисты должны перейти на зимнюю резину
3. госдума избирается на пять лет
4. мусульмане должны отдавать часть своих доходов бедным и нуждающимся
5. у русских принято провожать зиму народными гуляньями на Масленице
6. нельзя лгать
7. в компании Google сотрудники могут приходить на работу в любое время
8. в школе ввели единую форму одежды
9. из лифта первым выходит тот, кто находится ближе к двери

17 Установите соответствие между понятиями

Определения	Понятия
Социальные функции выполняемые человеком в соответствии с его социальным статусом	Социальная мобильность
Перемещения из одной социальной группы в другую	Социальная дифференция
Руководящее начало, требование, образец	Социальная роль
Разделение общества на группы, занимающие разное социальное положение	Социальная норма

18 Критерием выделения страт может быть _____

3.4 Образец индивидуальных творческих заданий

Индивидуальные творческие задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец индивидуального творческого задания по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Образец индивидуального творческого задания

по теме «Нормативно-правовая и информационная база проведения исследований социальных отношений в коллективе»

Проанализировать нормативно-правовую и информационную базу проведения исследований социальных отношений в коллективе, составить таблицу на примере предприятия.

Образец индивидуального творческого задания
по теме «Основные направления исследований социальных отношений в коллективе»

Проанализировать социальные отношения в коллективе предприятия. Составить таблицу.

3.5 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

Раздел 1 «Понятие, сущность и задачи исследований социальных отношений в коллективе»

- 1.1. Понятие о группах. Виды групп. Структура группы
 - 1.2. Коллектив, признаки коллектива
 - 1.3. Референтность и межличностный выбор.
 - 1.4. Референтометрия и социометрия.
 - 1.5. Личность и коллектив: аспекты влияния коллектива на личность и личности на коллектив.
 - 1.6. Сущность социальных отношений в коллективе.
 - 1.7. Основные характеристики социального взаимодействия.
 - 1.8. Задачи исследований социальных отношений в коллективе.
 - 1.9. Типы социального взаимодействия.
 - 1.10. Виды социального взаимодействия
 - 1.11. Формы и уровни социального взаимодействия.
 - 1.12. Дихотомическая классификация форм социальных взаимодействий.
 - 1.13. Зарубежный опыт исследования социально-трудовых отношений.
 - 1.14. Изучение основных субъектов социально-трудовых отношений.
 - 1.15. Профсоюзы.
 - 1.16. Объединения работодателей.
 - 1.17. Модели индустриальных отношений.
 - 1.18. Отечественный опыт исследования социально-трудовых отношений
- Дореволюционный период.
- 1.19. Советский период.
 - 1.20. Современный период.
 - 1.21. Классические и современные теории социального взаимодействия.
 - 1.22. Основные теоретические концепции и модели: применимость для анализа социально-трудовых отношений
 - 1.23. Терминологические проблемы: трудовые и социально-трудовые отношения.

Раздел 2 «Нормативно-правовая и информационная база социальных отношений в коллективе»

- 2.1. Современные мировые тенденции развития социальных отношений в коллективе.
- 2.2. Какие главные показатели характеризуют современное мировое хозяйство?
- 2.3. Какие нормативные документы составляют правовую базу современной социальных отношений в коллективе?

2.4. Нормативно-правовая база проведения исследований социальных отношений в коллективе.

2.5. Информационная база проведения исследований социальных отношений в коллективе.

2.6. Направления исследований социальных отношений в коллективе.

Раздел 3 «Основные показатели проведения исследований социальных отношений в коллективе»

3.1. Этапы сбора информации при проведении исследований социальных отношений в коллективе.

3.2. Методы сбора информации при проведении исследований социальных отношений в коллективе.

3.3. Показатели, контролируемые с использованием исследований.

3.4. Что такое контролируемое исследование?

3.5. Что характерно для исследования случай контроль?

3.6. Какие исследования имеют наибольшую доказательную силу?

3.7. В чем заключается двойное слепое исследование объяснить на примере?

3.8. Социально-трудовые процессы на предприятиях.

3.9. Что входит в социально трудовые отношения?

3.10. Чем регулируются социально трудовые отношения в организации?

3.11. Что такое система социально трудовых отношений?

3.12. Как классифицируются социально трудовые отношения?

3.13. Кто регулирует социально трудовые отношения?

3.14. Каким документом регулируются социально трудовые отношения между работником и работодателем?

3.6 Типовые практические задания к зачету (для оценки умений)

Распределение практических заданий к зачету находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к зачету не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типовых практических заданий к зачету.

Образец типовых практических заданий к зачету

Рассказать о понятиях, сущности и задачах исследований социальных отношений в коллективе:

1 Дайте классификацию видов социальных взаимодействий по различным основаниям

2 Выделить аспекты влияния коллектива на личность и личности на коллектив.

Определить сущность социальных отношений в коллективе.

3 Основные характеристики социального взаимодействия.

4 Выделить основные задачи исследований социальных отношений в коллективе.

5 Определить типы социального взаимодействия.

6 Выделить виды социального взаимодействия

Рассказать о нормативно-правовой и информационной базах социальных отношений в коллективе

1. Перечислите современные мировые тенденции развития социальных отношений в коллективе.
2. Выделите главные показатели характеризуют современное мировое хозяйство?
3. Перечислите нормативные документы составляют правовую базу современной социальных отношений в коллективе?

Определить основные показатели проведения исследований социальных отношений в коллективе

- 1 Перечислите методы сбора информации при проведении исследований социальных отношений в коллективе.
- 2 Перечислить исследования имеют наибольшую доказательную силу?
- 3 Объяснить социально-трудовые процессы на предприятиях.
- 4 Определить что входит в социально трудовые отношения?
- 5 Объяснить чем регулируются социально трудовые отношения в организации.

3.7 Типовые практические задания к зачету (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Распределение практических заданий к зачету находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к зачету не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типовых практических заданий к зачету.

Образец типовых практических заданий к зачету

1. Разработайте информационную базу проведения исследований социальных отношений в коллективе.
2. Разделить персонал организации по социальным группам.
3. Олег Скрябин и Всеволод Жулин вместе работают в компании «Продам. Куплю», которая входит в холдинг «MEGASALES. Inc.» около 4 лет. Оба пришли в компанию менеджерами по продажам – сначала Всеволод, а спустя год Олег. Спустя 2 года каждый из них возглавил свой отдел. А, буквально, через год освободилось место Директора по продажам, и руководство компании приняло решение доверить это место Олегу, несмотря на то, что у него был меньший опыт работы в компании.

Многие сотрудники не сомневались, что руководство отдаст должность Директора Всеволоду, т.к. у него и опыта больше и именно он являлся неформальным лидером во всем коллективе. Но Джон Смит президент холдинга «MEGASALES. Inc.» рассудил иначе, и вместе с советом директоров назначил на столь ответственный пост Олега. Необходимо отметить, что сам Джон появлялся в компании не столь часто и, в первую очередь, принимая такое решение, он ориентировался на результаты. А результаты, как раз всегда были выше у Олега, и руководство не могло этого не отметить.

До этого назначения у Олега и Всеволода были прекрасные отношения. Все коллеги считали их довольно близкими друзьями. Но все изменилось, как только Олег встал на ступеньку выше Всеволода. Нельзя сказать, что все произошло в одночасье, но коллеги уже не видели так часто их вместе и стали говорить, что между ними пробежала «черная кошка».

Всеволод всегда был душой коллектива и воспринимал Олега, как младшего товарища и всегда был готов прийти ему на помощь. На первых порах он познакомил его со всеми значимыми людьми в компании и сделал все, чтобы Олег безболезненно влился в коллектив.

Олег был талантливым учеником и быстро завоевал уважение коллектива. Этому способствовали его отличные коммуникативные способности и высокий профессионализм. Как это часто бывает, ученик превзошел учителя.

Став руководителем Олег уже не мог уделять общению с Всеволодом столько времени – расширение штата сотрудников, частые командировки и совещания стали непреодолимой помехой. Он планировал назначить Всеволода своим заместителем, но произошла неожиданная для него ситуация. Используя свой авторитет, Жулин начал настраивать коллектив против Олега. Сначала конфликт протекал скрыто, и Олегу даже казалось, что все это просто слухи и сплетни. Но со временем он убедился в обратном. Конфликт нарастал и набирал обороты – из скрытого он превратился в открытое противостояние. И вот уже не одно совещание не обходится без язвительных пикировок в адрес нового «босса».

Олег пытался разрешить данную ситуацию – он провел много встреч и переговоров с Всеволодом. Но, к сожалению, ему так и не удалось найти у него понимания.

Также необходимо уточнить, что отдел Всеволода в последнее время показывает просто блестящие результаты и руководство компании им очень довольны. При этом во время последней встречи, на которой Олег пытался сгладить конфликт Всеволод бросил ему фразу, что если тот попытается его уволить очень многие сотрудники уйдут вместе с ним или он их переманит. Зная ситуацию в отделе Всеволода, Олег не сомневается, что сотрудники действительно могут уйти за Жулиным, т.к. они воспринимают его как отца родного.

Итак, ситуация сложилась очень непростая.
Как бы Вы поступили на месте Олега? Что ему необходимо предпринять?
Как бы Вы поступили на месте руководства компании?

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

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

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	Собеседование, предусмотренное рабочей программой дисциплины, проводится на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему, вопросы для подготовки к собеседованию. Результаты собеседования преподаватель доводит до обучающихся сразу после завершения собеседования
Доклад	Защита докладов, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Индивидуальное творческое задание	Творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» (в последней редакции). Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку
Тестирование (компьютерные технологии)	Тестирование проводится по результатам освоения тем или разделов дисциплины или по окончании ее изучения во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте, время выполнения. Результаты тестирования видны обучающемуся на компьютере сразу после прохождения теста

Для организации и проведения промежуточной аттестации составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

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

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

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

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

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

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация проводится по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования. Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

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