

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

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

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

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «31» мая 2019 г. № 378-1

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

рабочая программа дисциплины

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

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

Форма промежуточной аттестации на курсе:
зачет 5

Распределение часов дисциплины на курсе

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

ЧИТА

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель освоения дисциплины

1	формирование комплексного представления о системе социальных отношений, происходящих в коллективе, наращивание теоретических и прикладных профессиональных знаний, умений, навыков при проведении анализа экономических и статистических факторов показателей деятельности трудовых ресурсов и социальной политики предприятия.
---	---

1.2 Задачи освоения дисциплины

1	знакомство с понятийным аппаратом;
2	изучение нормативной и информационной базы исследования социальных отношений в коллективе;
3	исследование данных о социальных процессах и социальных общностях;
4	разработка рекомендаций по совершенствованию форм организации труда;
5	изучение актуальных проблем социального характера на предприятиях и организациях;
6	приобретение навыков в проведении диагностики социально-психологического климата в коллективе.

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося

1	Дисциплина Б1.В.ДВ.08.02 «Мониторинг социально-трудовой сферы» относится к вариативной части Блока 1. Изучение дисциплины «Мониторинг социально-трудовой сферы» основывается на знаниях обучающихся, полученных при изучении дисциплин: Б1.Б.15 «Основы управления персоналом», Б1.Б.17 «Организационное поведение», Б1.В.04 «Управление социальным развитием персонала», Б1.В.08 «Управление проектами с основами предпринимательства», Б1.В.10 «Управление персоналом организации», Б1.В.16 «Организационная культура», Б1.В.ДВ.02.01 «Психофизиология профессиональной деятельности», Б1.В.ДВ.02.02 «Стресс-менеджмент», Б1.В.ДВ.04.01 «Конфликтология», Б1.В.ДВ.04.02 «Конфликт-менеджмент», Б1.В.ДВ.07.01 «Менеджмент качества в управлении персоналом», Б1.В.ДВ.07.02 «Система управления качеством трудовых ресурсов», Б1.В.ДВ.10.01 «Психодиагностика персонала», Б1.В.ДВ.10.02 «Психологическое тестирование», Б1.В.ДВ.12.01 «Международные аспекты управления персоналом», Б1.В.ДВ.12.02 «Глобализированный подход к управлению персоналом».
---	--

2.2 Дисциплины и практики, для которых прохождение данной дисциплины необходимо как предшествующее

1	Б3.Б.01 «Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты»
---	--

3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

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

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	содержание основных разделов нормативно-правовых документов;
Уметь	выбирать необходимые социальные показатели для оценки персонала;
Владеть	навыками анализа состояния социальной сферы на предприятии.

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	основы и закономерности взаимоотношений в социально-трудовой сфере;
Уметь	применять нормативные документы в практической деятельности;
Владеть	навыками оценки ситуации в области трудовых отношений.

Высокий уровень освоения компетенции

Знать	многообразие социальных процессов и способов их организации с учетом факторов «гуманизации труда» и повышения «качества трудовой жизни»;
Уметь	использовать нормативные документы для анализа социальных систем различного типа и выявлять проблемы в области трудовых отношений;
Владеть	навыками разработки программ и применения нормативных актов в области обеспечения социального развития персонала.

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

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	основные понятия управленческого консультирования, основы процессного, экспертного и обучающего консультирования;
Уметь	диагностировать и применять специальные методы консультационной работы;
Владеть	навыками организации и координации взаимодействия между людьми.

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	принципы координации взаимодействия между людьми, формирование системы адаптации персонала;
-------	---

Уметь	проводить анализ внутренней и внешней среды организации, применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;
Владеть	навыками управления социальным развитием; организации обучения персонала.
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	методы контроля и оценки эффективности деятельности персонала и консультационной деятельности по кадровым вопросам;
Уметь	находить организационно-управленческие и экономические решения и нести ответственность за их результаты;
Владеть	основами проведения конкурсного отбора консалтинговой организации.
ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	основы социализации, профориентации и профессионализации персонала;
Уметь	применять их на практике;
Владеть	приемами социализации персонала.
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	формирования системы трудовой адаптации персонала;
Уметь	применять принципы трудовой адаптации в практической деятельности;
Владеть	технологией построения модели адаптации персонала.
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	технологии разработки и внедрения программ трудовой адаптации;
Уметь	разрабатывать программы трудовой адаптации;
Владеть	технологией внедрения программ трудовой адаптации.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

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

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Курс	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
1	Раздел 1. Сущность и задачи исследования социальных отношений в коллективе				
1.1	Тема 1 Сущность и задачи исследование социально трудовой сферы. 1.1.1 Основные задачи при проведении исследований социально трудовой сферы. /Лек/	5	2	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2
1.2	Тема 1 Сущность и задачи исследование социально трудовой сферы. /Пр/	5	2	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1
1.3	Тема 1 Проработка лекционного материала по теме 1 /Ср/	5	10	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
1.4	Тема 2 Современные мировые тенденции развития социально трудовых отношений. 2.1 Мировые тенденции в развитии социально-трудовых отношений. 2.2 Особенности социальной политики экономически развитых стран /Лек/	5	2	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2
1.5	Тема 2 Современные мировые тенденции развития социально трудовых отношений.	5	2	ОПК-3, ОПК-7,	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2,

	/Пр/			ПК-4	Л.3.1
1.6	Тема 2 Проработка лекционного материала. Изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу /Ср/	5	10	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
1.7	Тема 3 Нормативно правовая и информационная база проведения исследование социально трудовой сферы. 3.1 Основные нормативно правовые акты проведения исследований социально трудовой сферы. /Ср/	5	10	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
1.8	Тема 4 Основные направления исследований социально трудовой сферы. 4.1 Социально демографические и миграционные процессы. 4.2 Занятость и рынок труда. 4.3 Социально трудовые процессы на предприятиях, учреждениях, организациях. 4.4 Условия и охрана труда. 4.5 Доходы и уровень жизни населения. 4.6 Социально психологический климат в трудовых коллективах. /Ср/	5	10	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
1.9	Тема 5 Этапы осуществления и методы сбора информации при проведении исследований социально-трудовой сферы. /Ср/	5	10	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
1.10	Тема 6 Показатели, контролируемые с использованием исследований. 6.1 Показатели исследований социально-трудовой сферы. 6.2 Показатели исследований социально-трудовой сферы на уровне предприятия. 6.3 Характеристика основных компонентов программы социологического исследования (проблема, объект, предмет, цели и задачи, гипотезы и исследования). /Ср/	5	10	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
2	Раздел 2 Сущность социально-психологического климата в трудовых коллективах				
2.1	Тема 7 Социально-трудовые процессы на предприятиях. 7.1 Виды социально трудовых процессов на предприятии. 7.2 Роль профсоюзных комитетов на предприятии. 7.3 Задачи и основные разделы коллективного договора. /Лек/	5	2	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2
2.2	Тема 7 Социально трудовые процессы на предприятиях /Пр/	5	2	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л.3.1
2.3	Тема 7 Проработка лекционного материала. /Ср/	5	10	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
2.4	Тема 8 Социальный исследование. Изучение социально-психологического климата в трудовых коллективах. Виды трудовых отношений. /Ср/	5	10	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1
2.5	Выполнение контрольной работы /Ср/	5	12	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л4.1, Л4.2
2.6	Форма промежуточной аттестации - зачет	5	4	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л3.1, Л4.1, Л4.2, Э.1, Э.2

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

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

проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и может быть 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				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% online
Л.1.1	Игнатьева А.В.	Исследование систем управления: учебное пособие [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119173 (дата обращения: 09.04.2020)	М. : Юнити-Дана, 2015	100% online
Л1.2	Мишин В.М.	Исследование систем управления: учебник / В.М. Мишин: [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115176 (дата обращения: 09.04.2020)	М. : Юнити-Дана, 2015	100% online
6.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% online
Л.2.1	Козырева П.М.	Ресурсы и практики социально-экономической адаптации населения России / П.М. Козырева, А.Э. Низамова, А.И. Смирнов: [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228463 (дата обращения: 09.04.2020)	М.: «Новый хронограф», 2013	100% online
Л.2.2	Баранов В.В.	Исследование систем управления : учебное пособие / В.В. Баранов, А.В. Зайцев, С.Н. Соколов ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации: [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279380 (дата обращения: 09.04.2020)	М.: Альпина Паблишер, 2016	100% online
6.1.3 Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% online
Л.3.1	Кирпичникова Л.П.	Исследование социальных отношений в коллективе: Методические указания на практические занятия [Электронный ресурс]: http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=22465.pdf	Чита. ЗаБИЖТ, 2017 г. Личный кабинет обучающегося	100% online
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% online
Л4.1	Кирпичникова Л.П.	Исследование социальных отношений в коллективе: Методические указания по выполнению самостоятельных работ [Электронный ресурс]:	Чита. ЗаБИЖТ, \2017 г. Личный	100% online

		http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=22567.pdf	кабинет обучающегося	
Л4.2	Кирпичникова Л.П.	Исследование социальных отношений в коллективе: Методические указания по выполнению контрольной работы [Электронный ресурс]: http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=22817.pdf	Чита. ЗаБИЖТ, \2017 г. Личный кабинет обучающегося	100% online
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
Э.1	АСУ Библиотека ЗаБИЖТ http://zabizht.ru			
Э.2	ЭБС «Знаниум» http://znaniium.com/			
Э.3	ЭБС «Университетская библиотека Online» http://biblioclub.ru/			
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем				
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения				
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, количество – 137, лицензия №49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. №139/53-ОАЭ-11;			
6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, количество – 225, лицензия №45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. №64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, количество – 200, лицензия №44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. №29/32А-08.			
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения				
6.3.2.1	Не предусмотрен			
6.3.3 Перечень информационных справочных систем				
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант» – договор от 23.12.2019 г. № 37/№ 37/10В/СЗ-19 на оказание услуг по сопровождению (информационному обслуживанию комплекта Системы Гарант).			
6.4. Правовые и нормативные документы				
6.4.1	Не предусмотрены			

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Учебный корпус ЗаБИЖТ ИрГУПС находится по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, ул. Магистральная, д. 11, корп. 1 Лабораторный корпус ЗаБИЖТ ИрГУПС находится по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, ул. Магистральная, д. 11, корп. 1 Учебный корпус №2 ЗаБИЖТ ИрГУПС находится по адресу: 672090, Забайкальский край, г. Чита, ул. Бутина, д. 3, к. 1
2	Учебная аудитория 4.25 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, находящаяся по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, ул. Магистральная, д. 11, корп. 1. Оснащенность: мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной), учебно-наглядные пособия, учебная мебель.
3	Помещение 3.24 для самостоятельной работы, находящееся по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, ул. Магистральная, д. 11, корп. 1. Оснащенность: компьютеры с подключением к сети интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС, учебная мебель.
4	Помещение 4.27 для самостоятельной работы, находящееся по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, ул. Магистральная, д. 11, корп. 1. Оснащенность: компьютеры с подключением к сети интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС, учебная мебель.
5	Читальный зал, находящийся по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, Магистральная ул., 11, корп. 1. Оснащенность: учебная мебель, компьютеры с выходом в сеть интернет.
6	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, находящееся по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, ул. Магистральная, д. 11, корп. 1. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебного занятия	Организация деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников

	<p>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 понятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> • система управления персоналом; • методы управления персоналом; • технологии управления персоналом.
<p>Практическое занятие</p>	<p>Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.</p> <p>К каждому занятию студенты готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины.
<p>Самостоятельная работа студентов</p>	<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>Комплекс учебно-методический материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой практики, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

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

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

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

СОДЕРЖАНИЕ

- 1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
- 2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
- 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
- 4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

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

Дисциплина «Исследование социальных отношений в коллективе» формирует следующие компетенции:

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

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

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

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

Код 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	5	1
		Б1.Б.16 Трудовое право	7	2
		Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций	7	2
		Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	7	2
		Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе	7	2
		Б1.В.ДВ.12.01 Международные аспекты управления персоналом	7	2
		Б1.В.ДВ.12.02 Глобализированный подход к управлению персоналом	7	2
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	3

ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности	2	1
		Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент	2	1
		Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	2	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	2	1
		Б1.Б.17 Организационное поведение	3	2
		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	4	3
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5,6	4,5
		Б1.В.16 Организационная культура	6	5
		Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	7	6
		Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе	7	6
		Б1.В.17 Основы управленческого консультирования	8	7
		Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом	8	7
		Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов	8	7
		Б1.В.ДВ.11.01 Управление организационной культурой	8	7
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление межкультурными коммуникациями	8	7
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру	8	7

		защиты		
ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Б1.Б.15 Основы управления персоналом	4	1
		Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала	5	2
		Б1.В.ДВ.10.01 Психодиагностика персонала	6	3
		Б1.В.ДВ.10.02 Психологическое тестирование	6	3
		Б1.В.10 Управление персоналом организации	7	4
		Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы	7	4
		Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе	7	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	Раздел 1. Сущность и задачи исследования социальных отношений в коллективе	Минимальный уровень	Знать содержание основных разделов нормативно-правовых документов
				Уметь выбирать необходимые социальные показатели для оценки персонала
		Раздел 2 Сущность социально-психологического климата в трудовых	Базовый уровень	Владеть навыками анализа состояния социальной сферы на предприятии
				Знать основы и закономерности

		коллективах		<p>взаимоотношений в социально-трудовой сфере</p> <p>Уметь применять нормативные документы в практической деятельности.</p> <p>Владеть навыками оценки ситуации в области трудовых отношений</p>
ОПК-7	<p>готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p>	<p>Раздел 1. Сущность и задачи исследования социальных отношений в коллективе</p> <p>Раздел 2 Сущность социально-психологического климата в трудовых коллективах</p>	Высокий уровень	<p>Знать многообразие социальных процессов и способов их организации с учетом факторов «гуманизации труда» и повышения «качества трудовой жизни»</p> <p>Уметь использовать нормативные документы для анализа социальных систем различного типа и выявлять проблемы в области трудовых отношений</p> <p>Владеть навыками разработки программ и применения нормативных актов в области обеспечения социального развития персонала</p>
				Базовый уровень
			Минимальный уровень	<p>Знать основные понятия управленческого консультирования, основы процессного, экспертного и обучающего консультирования</p> <p>Уметь диагностировать и применять специальные методы консультационной работы</p> <p>Владеть навыками организации и координации взаимодействия между людьми</p>

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

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

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
на период изучения дисциплины**

№	Курс	Название контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема/раздел дисциплины, компетенция и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)	
5 курс					
1	2	3	4	5	6
1	5	Текущий контроль	Тема 1 Сущность и задачи исследования социально трудовой сферы.	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тесты
2	5	Текущий контроль	Тема 2 Современные мировые тенденции развития социально трудовых отношений.	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тесты
3	5	Текущий контроль	Тема 3 Нормативно правовая и информационная база проведения исследования социально трудовой сферы.	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тесты
4	5	Текущий контроль	Тема 4 Основные	ОПК-3, ОПК-7,	Конспект (письменно),

			направления исследований социально трудовой сферы.	ПК-4	Защита практических работ (письменно и устно), Тесты
5	5	Текущий контроль	Тема 5 Этапы осуществления и методы сбора информации при проведении исследований социально-трудовой сферы.	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тесты
6	5	Текущий контроль	Тема 6 Показатели, контролируемые с использованием исследований.	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тесты
7	5	Текущий контроль	Тема 7 Социально-трудовые процессы на предприятиях.	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тесты
8	5	Текущий контроль	Тема 8 Социальный исследование . Изучение социально-психологического климата в трудовых коллективах.	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тесты
9	5	Текущий контроль	Раздел 1. Сущность и задачи исследования социальных отношений в коллективе Раздел 2 Сущность социально-психологического климата в трудовых коллективах	ОПК-3, ОПК-7, ПК-4	Контрольная работа (письменно)
10	5	Промежуточная аттестация - зачет	Раздел 1. Сущность и задачи	ОПК-3, ОПК-7,	Собеседование

			<p>исследования социальных отношений в коллективе</p> <p>Раздел 2 Сущность социально-психологического климата в трудовых коллективах</p>	ПК-4	(устно)
--	--	--	--	------	---------

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

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

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

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

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

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Конспект	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по дисциплине (МУ к конспекту лекций)
2	Защита практической работы	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося осуществлять тот или иной эксперимент, направленный на получение результатов, имеющих значение с точки зрения успешного освоения студентами учебной программы. – изучение практического хода тех или иных процессов — применяя методы, освоенные на лекциях; – сопоставление результатов полученной работы с теоретическими	Темы практических работ дисциплине (МУ к практическим работам)

		концепциями; – осуществление интерпретации итогов лабораторной работы, оценка применимости полученных данных на практике.	
3	Тест	Средство, позволяющее выявить уровень и качество усвоения материала.	Тесты по темам дисциплины
4	Задания репродуктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умения правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенной темы (раздела) дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы докладов/сообщений (МУ по самостоятельной работе студентов), Контрольные вопросы по практическим заданиям по дисциплине (МУ к практическим заданиям)
	Задания реконструктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Контрольные вопросы по практическим заданиям по дисциплине (МУ к практическим заданиям)
Промежуточная аттестация			
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуются для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Комплект теоретических вопросов к зачету по разделам, тестирование

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

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими	Базовый

	неточностями выполнил практические задания. Ответил на большинство дополнительных вопросов	
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»	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
«удовлетворительно»	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
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Критерии и шкала оценивания конспекта

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

Критерии и шкала оценивания защиты практической работы

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

Критерии и шкала оценивания тестирования

Оценка	Критерий оценки	Уровень освоения компетенции
«зачтено»	Обучающийся при тестировании набрал 91-100 баллов	Высокий
	Обучающийся при тестировании набрал 76-90 баллов	Базовый
	Обучающийся при тестировании набрал 60-75 баллов	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при тестировании набрал 0-59 баллов	Компетенция не сформирована

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

3.1 Типовые контрольные задания по написанию конспекта

Темы конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины:

Раздел 1 Теоретические основы мониторинга социально-трудовой сферы

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

Учебная литература:

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

Учебная литература:

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

Учебная литература:.....

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

Учебная литература:.....

Раздел 2 Практический мониторинг

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

Учебная литература:.....

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

Учебная литература:.....

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

Учебная литература:.....

3.2 Типовые контрольные задания на защиту практических работ

Ниже приведены образцы контрольных вопросов по соответствующим темам.

Образец набора контрольных вопросов

«Раздел 1. Теоретические основы мониторинга социально-трудовой сферы»

Предел длительности контроля – 5 минут.

Предлагаемое количество заданий – 4.

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

3.3 Типовые контрольные задания на тестирование

Ниже приведены образцы тестов по соответствующим темам.

Образец типового теста «Раздел 1. Теоретические основы мониторинга социально-трудовой сферы»

Предел длительности контроля – 20 минут.

Предлагаемое количество заданий – 10.

<i>№ темы</i>	<i>Тесты</i>
Тема 1	Выберите правильный ответ

	<p>1. Аудит – это</p> <ul style="list-style-type: none"> - контроль хозяйствующего субъекта - проверка на соответствие установленным критериям - экспертиза предпринимательской деятельности - проверка достоверности отчетности и показателей деятельности
	<p>Выберите правильный ответ</p> <p>2. Социально-трудовой аудит – это аудит в ... сфере.</p> <ul style="list-style-type: none"> - трудовой - социально-трудовой - бюджетной
	<p>Выберите правильный ответ</p> <p>3. Социально-трудовой аудит отличается от финансового аудита</p> <ul style="list-style-type: none"> - целью и задачами - правовой базой - подходами к организации и проведению

3.4 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня

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

Образец типового варианта заданий репродуктивного уровня по теме «Раздел 1. Теоретические основы мониторинга социально-трудовой сферы»

Предел длительности контроля – 15 минут.

Предлагаемое количество заданий – 1.

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

3.5 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Используются варианты заданий (кейсов) тестовых заданий по дисциплине «Мониторинг социально-трудовой сферы», предусмотренных рабочей программой данной дисциплины

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

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня

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

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

3.6 Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

1. Понятие социально-трудового мониторинга (далее-СТМ), его назначение, цели, задачи.
2. Каковы причины возникновения и предпосылки внедрения СТМ в России? В чем выражаются преимущества (выгоды) применения аудита в социально-трудовой сфере?
3. Аналоги СТМ, его связь с социальным мониторингом (далее-СМ) и другими формами аудита.
4. Чем обусловлено различие путей и моделей развития СТМ (СМ) в зарубежных странах и в России?
5. Каковы уровни и субъекты СТМ?
6. Что может быть объектом и предметом СТМ?

7. Каковы виды аудиторской деятельности в социально-трудовой сфере и признаки их классификации?
8. Какие существуют объективные предпосылки для использования законодательной и нормативной базы финансового аудита в СТМ?
9. Какие законодательные и нормативные акты, действующие в России и за рубежом в социально-трудовой и смежной с ней сферах, могут применяться для проведения СТМ?
10. В чем выражается необходимость разработки самостоятельной нормативно-правовой базы регулирования СТМ? Какие вопросы регулирования СТМ она должна регламентировать?
11. Кто может выступать в качестве участников СТМ?
12. Что понимается под организационной структурой СТМ и на каких принципах она может быть построена?
13. Какие квалификационные и организационные требования должны предъявляться к аудиторам и аудиторским организациям, осуществляющим аудиторскую деятельность в социально-трудовой сфере?
14. Какие цели и фундаментальные принципы заложены в основу этических требований к профессиональным аудиторам? В каких документах прописаны такие этические нормы?
15. Какова ответственность за нарушение законодательства об аудите социально-трудовой сферы?
16. Назовите этапы организации и проведения социально-трудового аудита. Какие основные задачи решаются на каждом этапе?
17. Что является информационной базой для проведения социально-трудового мониторинга и каковы инструменты ее сбора?
18. Каковы методы анализа и диагностирования социально-трудовых показателей (по уровням регулирования социально-трудовых отношений)?
19. Каковы возможности и сферы применения компьютерных и математических технологий в социально-трудовом аудите?
20. В чем заключается процесс итоговой оценки результатов социально-трудового мониторинга?
21. Какие основные элементы должны включать социально-трудовое аудиторское заключение?
22. Каково назначение мониторинга социального партнерства в социально-трудовой сфере? Как выявить наиболее значимые области проверки?
23. Какие принципы социального партнерства должны являться объектом социально-трудового мониторинга? Какова при их выборе роль нормотворческой деятельности Международной организации труда (далее МОТ)?
24. По каким направлениям, с помощью каких видов аудиторских доказательств и процедур их получения следует проводить мониторинг форм социального партнерства?
25. Каковы основные цели и направления мониторинга коллективных договоров и соглашений?
26. Какие вопросы являются основными при мониторинге содержания коллективных договоров?
27. Следует ли проверять коллективно-переговорный процесс в организации?
28. Как оценить эффективность социального партнерства (в т.ч. ответственности сторон) в сфере социально-трудовых отношений?
29. Должно ли аудиторское заключение содержать перечень реальных и потенциальных социальных угроз и рисков неразвитости социального партнерства (по уровням) и варианты их минимизации?
30. Следует ли проверять выполнение рекомендаций по результатам аудита коллективных договоров и соглашений и если-да, то кем, в каких формах?
31. Каковы основная цель и задачи социально-трудового аудита совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами?
32. Каковы основные элементы социальной политики и политики заработной платы организации?
33. По каким направлениям и вопросам должна быть согласована документация систем управления организацией и человеческими ресурсами?
34. Что включает социально-трудовой аудит степени документированности систем управления организацией и человеческими ресурсами?
35. По каким направлениям выполнять аудит работы служб управления человеческими ресурсами и ее взаимодействия с другими службами и подразделениями организации?
36. Какие социально-экономические и трудовые показатели характеризуют состояние социальной среды в организации?

37. Анализ каких социально-экономических и трудовых показателей необходимо провести в ходе аудиторской проверки совместимости систем управления организацией и человеческими ресурсами?
38. Что может быть индикатором потенциальных угроз и рисков обострения социально-трудовых отношений в организации?
39. Каковы основная цель и объект социально-трудового мониторинга сферы реальных и потенциальных социально-трудовых напряжений в организации?
40. Каковы основные сферы социально-трудовых напряжений в организации?
41. Какие условия трудового договора могут быть источником реальных и потенциальных напряжений в социально-трудовых отношениях в организации?
42. По каким направлениям следует проводить аудит правил внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда?
43. Что составляет содержание аудиторской проверки справедливости в оплате труда?

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

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

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Конспект	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока выполнения конспекта должен довести до сведения обучающихся тему конспекта и указать необходимую учебную литературу. Темы и перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Конспект должен быть выполнен в установленный преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку
Защита практических работ	Защита практических работ проводится во время практических занятий. Во время проведения защиты практической работы пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для лабораторных занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения защиты практической работы, доводит до обучающихся: тему, количество контрольных вопросов и заданий, время выполнения.
Тест	Тестирование проводится либо во внеаудиторное время, либо на практическом занятии. Во время проведения теста пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения тестирования, доводит до обучающихся тему тестирования, количество заданий в тесте, время выполнения теста, правило оценивания результатов и название информационного ресурса расположения теста.
Задания репродуктивного уровня	Выполнение заданий репродуктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме может быть разное количество в зависимости от сложности темы. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий.




Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Зачет	Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок деленную на число этих оценок.

Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля

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

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

Лист регистрации дополнений и изменений рабочей программы дисциплины

№ п/п	Часть текста, подлежавшего изменению в документе			Общее количество страниц		Основание для внесения изменения, № документа	Подпись отв. исп.	Дата
	№ раздел а	№ пункта	№ подпункта	до внесения изменений	после внесения изменений			
1	6	6.1	6.1.1	7	7	Протокол заседания кафедры № 8 от 14.04.2020		14.04.2020
2	6	6.1	6.1.2	7	7	Протокол заседания кафедры № 8 от 14.04.2020		14.04.2020
3	6	6.3	6.3.3	7	7	Протокол заседания кафедры № 8 от 14.04.2020		14.04.2020