

**Министерство сельского хозяйства Российской Федерации**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ ИМПЕРАТОРА ПЕТРА I»**

**«УТВЕРЖДАЮ»**  
И.о. декана экономического факультета  
Черных А.Н.  
«27» июня 2023 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
ФТД.02 Социально-психологические и организационно-экономические от-  
ношения в трудовых коллективах**

Направление подготовки 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) «Экономика предприятий и организаций АПК»

Квалификация выпускника – бакалавр

Факультет экономический

Кафедра экономики в АПК

Разработчик(и) рабочей программы:

К. Э. Н., доцент

Е.А. Югов

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утверждённого приказом Министерства образования и науки РФ от 12 августа 2020 года №954.

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры экономики АПК  
Протокол № 8 от 19.06.2023 г.

**Заведующий кафедрой**  / **Медеяева З.П.**

Рабочая программа рекомендована к использованию в учебном процессе методической комиссией экономического факультета.

Протокол № 10 от 21.06.2023 г.

**Председатель методической комиссии**  **Сальникова Е.Б.**

Рецензент: руководитель направления растениеводства  
ООО «Агроэко-менеджмент», к.э.н.

Переверзев Д.Г.

## **1. Общая характеристика дисциплины**

### **1.1. Цель дисциплины**

Целью изучения дисциплины «Социально-психологические и организационно-экономические отношения в трудовых коллективах» является изучение будущими руководителями и специалистами теории, закономерностей, механизмов воздействия социально-психологических и организационно-экономических факторов на человека в процессе труда, что имеет большое практическое значение и позволит им разработать и внедрить комплекс социально-психологических и организационно-экономических мероприятий, которые позволят полнее использовать потенциал работника и на этой основе повысить производительность труда в аграрном предприятии.

### **1.2. Задачи дисциплины**

- 1) дать понятие трудового коллектива;
- 2) изучить влияние психологических характеристик человека на его поведение в трудовом коллективе и учёт их при формировании коллектива;
- 3) раскрыть роль межличностных отношений в трудовых коллективах;
- 4) изучить социально-трудовые отношения и поведение людей в конфликтных ситуациях в трудовых коллективах;
- 5) изучить взаимоотношения в трудовых коллективах при различных формах организации труда;
- 6) познакомиться с изменениями в механизме организации оплаты труда в рыночных условиях;
- 7) изучить возможности регулирования заработной платы в системе социального партнёрства.

### **1.3. Предмет дисциплины**

В условиях разнообразных форм хозяйствования и складывающихся в аграрном секторе новых экономических отношений изменяется характер и содержание труда, причём решающая роль здесь отводится социально-психологическим и организационно-экономическим взаимоотношениям работников в трудовых коллективах. Предметом дисциплины «Социально-психологические и организационно-экономические отношения в трудовых коллективах» выступают психологические, социальные, организационные и экономические отношения в первичных трудовых коллективах в увязке с профессиональной деятельностью.

### **1.4. Место дисциплины в образовательной программе**

Данная дисциплина относится к числу факультативных дисциплин. Она изучается в шестом семестре.

### **1.5. Взаимосвязь с другими дисциплинами**

Изучение данной дисциплины связано с изучением таких дисциплин, как Б1.О.07 Психология, Б1.В.09 Организация, нормирование и оплата труда, Б1.В.ДВ.01.01 Социология и психология труда.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций:

Компетенция		Индикатор достижения компетенции	
код	содержание	код	содержание
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	34	<b>Знать</b> основные психологических характеристики человека, влияющие на взаимоотношения работников в коллективе
		34	<b>Знать</b> основные типы социально-трудовых отношений и их особенности
		У2	<b>Уметь</b> наладить взаимоотношения в коллективе с учётом индивидуального типа личности
ПК-4	Способен создавать формы организации труда и его оплаты на предприятиях АПК	313	<b>Знать</b> организационные и экономические аспекты организации трудовых коллективов
		У12	<b>Уметь</b> оценивать состояние организации труда в коллективе

### 3. Объём дисциплины и виды работ

#### 3.1. Очная форма обучения

Виды учебной работы	6 семестр	всего часов
Общая трудоёмкость дисциплины	72	72
Общая контактная работа	34,15	34,15
Общая самостоятельная работа (по учебному плану)	37,85	37,85
Контактная работа при проведении учебных занятий, в т.ч.	34	34
лекции	18	18
практические занятия	16	16
в т.ч. в форме практической подготовки		
лабораторные работы		
групповые консультации		
Самостоятельная работа при проведении учебных занятий	29	29
Контактная работа промежуточной аттестации обучающихся, в т.ч.	0,15	0,2
курсовая работа		
курсовой проект		
зачёт	0,15	0,15
экзамен		
Самостоятельная работа при промежуточной аттестации, в т.ч.	8,85	8,85
выполнение курсовой работы		
выполнение курсового проекта		
подготовка к зачёту	8,85	8,85
подготовка к экзамену		
Вид промежуточной аттестации	Зачёт	Зачёт

### 3.2. Очно-заочная форма обучения

Виды учебной работы	Курс		Всего
		5 курс	
Общая трудоёмкость дисциплины		72	72
Общая контактная работа		14,15	14,15
Общая самостоятельная работа (по учебному плану)		57,85	57,85
Контактная работа при проведении учебных занятий, в т.ч.		14	14
лекции		8	8
практические занятия		6	6
в т.ч. в форме практической подготовки			
лабораторные работы			
групповые консультации			
Самостоятельная работа при проведении учебных занятий		49	49
Контактная работа промежуточной аттестации обучающихся, в т.ч.		0,15	0,15
курсовая работа			
курсовой проект			
зачёт		0,15	0,15
экзамен			
Самостоятельная работа при промежуточной аттестации, в т.ч.		8,85	8,85
выполнение курсовой работы			
выполнение курсового проекта			
подготовка к зачёту		8,85	8,85
подготовка к экзамену			
Вид промежуточной аттестации		Зачёт	Зачёт

## 4. Содержание дисциплины

### 4.1. Содержание дисциплины в разрезе разделов и подразделов

#### Раздел 1. Социально-психологические отношения в трудовых коллективах

Тема 1. Предмет и задачи курса «Социально-психологические и организационно-экономические отношения в трудовых коллективах». Понятие трудового коллектива

Предмет, цель и задачи дисциплины. Определение трудового коллектива. Понятие и элементы трудовой среды. Классификация трудовых коллективов. Структура трудового коллектива. Основные социальные процессы и явления в трудовом коллективе. Сплочённость трудового коллектива. Конфликты в трудовом коллективе и пути их преодоления.

Тема 2. Психологические характеристики человека и их роль при формировании трудовых коллективов

Основные психологические характеристики человека. Влияние психологических характеристик человека на его поведение в условиях производства в трудовом коллективе. Использование психологических характеристик человека в профессиональной деятельности.

Тема 3. Психологические аспекты формирования трудовых коллективов

Значение правильного подбора работников для успешной работы коллектива. Основные задачи при подборе работников в коллектив. Системный подход к организации коллек-

тива. Научно-методические принципы формирования коллектива. Профессиография при формировании коллектива. Психодиагностика при формировании коллектива.

#### Тема 4. Межличностные отношения в трудовых коллективах

Межличностное восприятие. Межличностные отношения. Психология межличностного общения. Психология межличностного воздействия. Формирование малых групп в трудовых коллективах. Межгрупповые взаимодействия в трудовых коллективах.

#### Тема 5. Социально-трудовые отношения в трудовых коллективах

Субъекты, предметы и типы социально-трудовых отношений. Проблема отчуждения в трудовых коллективах. Социально-экономические аспекты справедливости. Модели взаимодействия людей в производственных системах. Профессиональная этика в социально-трудовых отношениях. Проблемы преступного поведения на предприятии.

### Раздел 2. Организационно-экономические отношения в трудовых коллективах

#### Тема 6. Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений

Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений. Роль государства в регулировании социально-трудовых отношений. Правовое регулирование отношений в сфере труда. Система договорного регулирования социально-трудовых отношений. Правовые аспекты неформальных трудовых отношений. Роль и место профсоюзов и объединений работодателей в регулировании социально-трудовых отношений. Международно-правовое регулирование социально-трудовых отношений

Тема 7. Взаимоотношения в трудовых коллективах при различных формах организации труда

Формы организации труда в трудовых коллективах. Взаимоотношения в коллективах при бригадной организации труда. Взаимоотношения в коллективах при звеньевой организации труда. Влияние коллективной организации труда на взаимоотношения между коллективами.

## 4.2. Распределение контактной и самостоятельной работы при подготовке к занятиям по подразделам

### 4.2.1. Очная форма обучения

№№ п/п	Раздел дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СР
1.	Социально-психологические отношения в трудовых коллективах	12	8		19
2.	Организационно-экономические отношения в трудовых коллективах	6	6		10
	ВСЕГО	18	16		29

### 4.2.2. Очно-заочная форма обучения

№№ п/п	Раздел дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СР
1.	Социально-психологические отношения в трудовых коллективах	4	4		29
2.	Организационно-экономические отношения в трудовых коллективах	4	2		20
	ВСЕГО	8	6		49

### 4.3. Перечень тем и учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

№№ п/п	Тема самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Объем, ч	
			форма обучения	
			очная	очно-заочная
1.	Предмет и задачи курса «Социально-психологические и организационно-экономические отношения в трудовых коллективах». Понятие трудового коллектива	Югов Е. А. Социология и психология труда : учебное пособие: (учебно-методический комплекс) / Е. А. Югов; Воронеж. гос. аграр. ун-т. — Воронеж : ВГАУ, 2011-234 <URL:http://catalog.vsau.ru/elib/books/b66970.pdf (стр.5-10) Экономика труда: Учебник. – 2-е изд./ Под. ред. Н.А.Горелова.- СПб.: Питер,2007(стр.23-32) Аблязова Н.О., Аверкин М.Г. и др.; Под ред. А.П. Егоршина Управление социальным развитием организации: Учебник [Электронный ресурс], [ЭИ] [ЭБС Знаниум], М.: НИЦ Инфра, 2013 (стр.3-15)	3	4
2.	Психологические характеристики человека и их роль при формировании трудовых коллективов	Крысько, Владимир Гаврилович. Социальная психология. Курс лекций [электронный ресурс]: Учебное пособие / Крысько. — 4, перераб. и доп. — Москва: Вузовский учебник : Издательский Дом "ИНФРА-М", 2011. — 256с. <URL:http://znanium.com/go.php?id=313109 (стр.20-30) Захаров Николай Львович. Управление социальным развитием организации [электронный ресурс]: Учебник / Захаров, Кузнецов. — 2, доп. и перераб. — Москва : Издательский Дом "ИНФРА-М", 2012. — 263 с. <URL:http://znanium.com/go.php?id=325389 (стр. 10-15) Четвертаков И.М. Психология и социология труда: [учеб.пособие] / И.М. Четвертаков; [Воронеж. гос. аграр. ун-т] - Воронеж: ВГАУ, 2007 - 96 с. (стр.38-45)	3	5
3.	Психологические аспекты формирования трудовых коллективов	Югов Е. А. Социология и психология труда : учебное пособие: (учебно-методический комплекс) / Е. А. Югов; Воронеж. гос. аграр. ун-т. - Воронеж : ВГАУ, 2011. - 234 (<URL:http://catalog.vsau.ru/elib/books/b66970.pdf (стр.34-45) Экономика труда: Учебник. – 2-е изд./ Под. ред. Н.А.Горелова.- СПб.: Питер,2007 (стр.40-47) Аблязова Н.О., Аверкин М.Г. и др.; Под ред. А.П. Егоршина Управление социальным развитием организации: Учебник [Электронный ресурс], [ЭИ] [ЭБС Знаниум], М.: НИЦ Инфра,2013 Силласте Г. Г. Экономическая социология: Учебное пособие [Электронный ресурс] [ЭИ] [ЭБС Знаниум]; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - 2-е изд., перераб. и доп.- М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2012 (стр. 50-78) Генкин Экономика и социология труда [электронный ресурс]: Учебник для вузов / Генкин - Москва: Издательство "НОРМА", 2009 - 464 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум]	4	8
4.	Межличностные отношения в трудовых коллективах	Югов Е. А. Социология и психология труда : учебное пособие: (учебно-методический комплекс) / Е. А. Югов; Воронеж. гос. аграр. ун-т. - Воронеж : ВГАУ, 2011. - 234 (<URL:http://catalog.vsau.ru/elib/books/b66970.pdf (стр.34-45) Экономика труда: Учебник. – 2-е изд./ Под. ред. Н.А.Горелова.- СПб.: Питер,2007 (стр.40-47) Аблязова Н.О., Аверкин М.Г. и др.; Под ред. А.П. Егоршина Управление социальным развитием организации: Учебник [Электронный ресурс], [ЭИ] [ЭБС Знаниум], М.: НИЦ Инфра,2013 Силласте Г. Г. Экономическая социология: Учебное пособие [Электронный ресурс] [ЭИ] [ЭБС Знаниум]; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - 2-е изд., перераб. и доп.- М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2012 (стр. 50-78) Генкин Экономика и социология труда [электронный ресурс]:	4	8

		Учебник для вузов / Генкин - Москва: Издательство "НОРМА", 2009 - 464 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум]		
5.	Социально-трудовые отношения в трудовых коллективах	<p>Крысько, Владимир Гаврилович. Социальная психология. Курс лекций [электронный ресурс] : Учебное пособие / Крысько .— 4, перераб. и доп. — Москва ; Москва : Вузовский учебник : Издательский Дом "ИНФРА-М", 2011 .-256с. &lt;URL:http://znanium.com/go.php?id=313109 (стр.60-78)</p> <p>Захаров Николай Львович. Управление социальным развитием организации [электронный ресурс]: Учебник / Захаров, Кузнецов .- 2, доп. и перераб. - Москва: Издательский Дом "ИНФРА-М", 2012 - 263 с. &lt;URL:http://znanium.com/go.php?id=325389 (стр.47-65)</p> <p>Югов Е. А. Социология и психология труда : учебное пособие: (учебно-методический комплекс) / Е. А. Югов; Воронеж. гос. аграр. ун-т .— Воронеж : ВГАУ,2011.- 234 &lt;URL:http://catalog.vsau.ru/elib/books/b66970.pdf (стр.70-90)</p> <p>Экономика труда: Учебник. – 2-е изд./ Под. ред. Н.А.Горелова.- СПб.: Питер, 2007 (стр.105-114)</p> <p>Аблязова Н.О., Аверкин М.Г. и др.; Под ред. А.П. Егоршина Управление социальным развитием организации: Учебник [Электронный ресурс], [ЭИ] [ЭБС Знаниум], М.: НИЦ Инфра,2013</p> <p>Силласте Г. Г. Экономическая социология: Учебное пособие [Электронный ресурс] [ЭИ] [ЭБС Знаниум], Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - 2-е изд., перераб. и доп.- М.: Альфа-М: ИНФРА-М,2012 (стр.98-130)</p> <p>Четвертаков И.М. Психология и социология труда: [учеб.пособие] / И.М. Четвертаков; [Воронеж. гос. аграр. ун-т] - Воронеж: ВГАУ, 2007 - 96 с. (стр.44-67)</p>	4	8
6.	Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений	<p>Конституция Российской Федерации: Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года. - М.: Новая волна,2014</p> <p>Трудовой кодекс Российской Федерации</p>	7	8
7.	Взаимоотношения в трудовых коллективах при различных формах организации труда	<p>Югов Е. А. Социология и психология труда : учебное пособие: (учебно-методический комплекс) / Е. А. Югов; Воронеж. гос. аграр. ун-т . - Воронеж : ВГАУ, 2011 .-234 &lt;URL:http://catalog.vsau.ru/elib/books/b66970.pdf (стр.110-140)</p> <p>Экономика труда: Учебник. – 2-е изд./ Под. ред. Н.А.Горелова.- СПб.: Питер,2007 (стр.98-110)</p> <p>Аблязова Н.О., Аверкин М.Г. и др.; Под ред. А.П. Егоршина Управление социальным развитием организации: Учебник [Электронный ресурс] , [ЭИ] [ЭБС Знаниум], М.: НИЦ Инфра,2013</p> <p>Силласте Г. Г. Экономическая социология: Учебное пособие [Электронный ресурс] [ЭИ] [ЭБС Знаниум] ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - 2-е изд., перераб. и доп.- М.: Альфа-М: ИНФРА-М,2012 (стр. 110-118)</p> <p>Четвертаков И.М. Психология и социология труда: [учеб.пособие] / И.М. Четвертаков; [Воронеж. гос. аграр. ун-т] - Воронеж: ВГАУ, 2007 - 96 с. (стр. 79-96)</p>	4	8
	ВСЕГО		29	49

## 5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

### 5.1. Этапы формирования компетенций

Подраздел дисциплины	Компетенция	Индикатор достижения компетенции
Предмет и задачи курса «Социально-психологические и организационно-экономические отношения в трудовых коллективах». Понятие трудового коллектива	УК-3	32
		34
Психологические характеристики человека и их роль при формировании трудовых коллективов	УК-3	32
		У2
Психологические аспекты формирования трудовых коллективов	УК-3	32
		У2
Межличностные отношения в трудовых коллективах	УК-3	32
		У2
Социально-трудовые отношения в трудовых коллективах	УК-3	34
		У2
Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений	ПК-4	313
		У12
Взаимоотношения в трудовых коллективах при различных формах организации труда	ПК-4	313
		У12

### 5.2. Шкалы и критерии оценивания достижения компетенций

#### 5.2.1. Шкалы оценивания достижения компетенций

Виды оценок	Оценки	
Академическая оценка по 2-х балльной шкале	не зачтено	зачтено

#### 5.2.2. Критерии оценивания достижения компетенций

##### Критерии оценки на зачете

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев
Зачтено, высокий	Студент выполнил все задания, предусмотренные рабочей программой, отчитался об их выполнении, демонстрируя отличное знание освоенного материала и умение самостоятельно решать сложные задачи дисциплины
Зачтено, продвинутый	Студент выполнил все задания, предусмотренные рабочей программой, отчитался об их выполнении, демонстрируя хорошее знание освоенного материала и умение самостоятельно решать стандартные задачи дисциплины
Зачтено, пороговый	Студент выполнил все задания, предусмотренные рабочей программой, отчитался об их выполнении, демонстрируя знание основ освоенного материала и умение решать стандартные задачи дисциплины с помощью преподавателя
Не зачтено, компетенция не освоена	Студент выполнил не все задания, предусмотренные рабочей программой или не отчитался об их выполнении, не подтверждает знание освоенного материала и не умеет решать стандартные задачи дисциплины даже с помощью преподавателя

**Критерии оценки тестов**

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев
Отлично, высокий	Содержание правильных ответов в тесте не менее 90%
Хорошо, продвинутой	Содержание правильных ответов в тесте не менее 75%
Удовлетворительно, пороговый	Содержание правильных ответов в тесте не менее 50%
Неудовлетворительно, компетенция не освоена	Содержание правильных ответов в тесте менее 50%

**Критерии оценки устного опроса**

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев
Зачтено, высокий	Студент демонстрирует уверенное знание материала, четко выражает свою точку зрения по рассматриваемому вопросу, приводя соответствующие примеры
Зачтено, продвинутой	Студент демонстрирует уверенное знание материала, но допускает отдельные погрешности в ответе
Зачтено, пороговый	Студент демонстрирует существенные пробелы в знаниях материала, допускает ошибки в ответах
Не зачтено, компетенция не освоена	Студент демонстрирует незнание материала, допускает грубые ошибки в ответах

**Критерии оценки решения задач**

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев
Зачтено, высокий	Студент уверенно знает методику и алгоритм решения задачи, не допускает ошибок при ее выполнении.
Зачтено, продвинутой	Студент в целом знает методику и алгоритм решения задачи, не допускает грубых ошибок при ее выполнении.
Зачтено, пороговый	Студент в целом знает методику и алгоритм решения задачи, допускает ошибок при ее выполнении, но способен исправить их при помощи преподавателя.
Не зачтено, компетенция не освоена	Студент не знает методику и алгоритм решения задачи, допускает грубые ошибки при ее выполнении, не способен исправить их при помощи преподавателя.

**Критерии оценки научно-исследовательских работ**

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев
Зачтено	Статья подготовлена, проверена на плагиат, получила положительную рецензию дипломного руководителя или преподавателя, имеющего опыт преподавания дисциплин управленческого цикла, принята для опубликования в научном журнале или сборнике материалов научно-практической конференции.
Не зачтено	Статья не подготовлена, не прошла проверку на плагиат, получила отрицательную рецензию дипломного руководителя или преподавателя, имеющего опыт преподавания дисциплин управленческого цикла, не принята для опубликования.

### 5.3. Материалы для оценки достижения компетенций

#### 5.3.1. Оценочные материалы промежуточной аттестации

##### 5.3.1.1. Вопросы к экзамену

Не предусмотрен.

##### 5.3.1.2. Задачи к зачёту

№	Содержание	Компетенция	ИДК																					
1	<p>Соотнесите поведение людей в конфликтной ситуации с типом личности</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ответ (номер типа личности)</th> <th>Описание поведения людей в конфликтной ситуации</th> <th>Тип личности</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>стремятся внести чёткость и внятность</td> <td>1) Воспринимающий</td> </tr> <tr> <td></td> <td>стремятся обеспечить максимум согласия</td> <td>2) Интровертный</td> </tr> <tr> <td></td> <td>стремятся вынести конфликт вовне, чтобы он стал предметом дискуссии</td> <td>3) Решающий</td> </tr> <tr> <td></td> <td>стремятся не выносить «сор из избы»</td> <td>4) Чувствующий</td> </tr> <tr> <td></td> <td>стремятся к упорядоченности и однозначности</td> <td>5) Экстравертный</td> </tr> <tr> <td></td> <td>проявляют подлинную гибкость</td> <td>6) Мыслительный</td> </tr> </tbody> </table>	Ответ (номер типа личности)	Описание поведения людей в конфликтной ситуации	Тип личности		стремятся внести чёткость и внятность	1) Воспринимающий		стремятся обеспечить максимум согласия	2) Интровертный		стремятся вынести конфликт вовне, чтобы он стал предметом дискуссии	3) Решающий		стремятся не выносить «сор из избы»	4) Чувствующий		стремятся к упорядоченности и однозначности	5) Экстравертный		проявляют подлинную гибкость	6) Мыслительный	УК-3	У2
Ответ (номер типа личности)	Описание поведения людей в конфликтной ситуации	Тип личности																						
	стремятся внести чёткость и внятность	1) Воспринимающий																						
	стремятся обеспечить максимум согласия	2) Интровертный																						
	стремятся вынести конфликт вовне, чтобы он стал предметом дискуссии	3) Решающий																						
	стремятся не выносить «сор из избы»	4) Чувствующий																						
	стремятся к упорядоченности и однозначности	5) Экстравертный																						
	проявляют подлинную гибкость	6) Мыслительный																						
2	<p>Рассчитайте индекс социометрического статуса, используя данные предоставленные преподавателем.</p> <p>Индекс социометрического статуса <math>C_i = \frac{\sum C_{+i} + C_{-i}}{N - 1}</math></p> <p>где <math>i</math> – порядковый номер члена коллектива;  <math>N</math> – количество членов в коллективе;  <math>C_{+i}</math> и <math>C_{-i}</math> - соответственно количество полученных положительных и отрицательных выборов каждым членом коллектива;</p>	УК-3	У2																					
3	<p>Рассчитайте индекс эмоциональной экспансивности, используя данные предоставленные преподавателем.</p> <p><math>E_i = \frac{\sum E_{+i} + E_{-i}}{N - 1}</math></p> <p>где <math>E_{+i}</math> и <math>E_{-i}</math> - соответственно количество сделанных положительных и отрицательных выборов каждым членом коллектива;</p>	УК-3	У2																					
4	<p>Рассчитайте индекс сплочённости коллектива, используя данные предоставленные преподавателем.</p> <p><math>G = \frac{\sum G_{\oplus}}{1/2N \times (N - 1)}</math>,</p> <p>где <math>\sum G_{\oplus}</math> – количество взаимных положительных выборов, сделанных в группе.</p>	УК-3	У2																					
5	<p>Дайте оценку организации труда на предприятии на основе данных об изменении производительности труда в различных ситуациях:</p>	ПК-4	У12																					

	<p><b>Ситуация 1:</b> увеличении объема производства на 15% и росте численности на 12%;</p> <p><b>Ситуация 2:</b> снижении численности на 8% и при неизменном объеме производства;</p> <p><b>Ситуация 3:</b> снижении объема производства на 20% и уменьшении численности на 25%.</p>		
6	<p>В трёх бригадах на предприятии прирост часовой выработки составил 12%. Через изменение дневной и годовой выработки определите в какой из бригад эффективнее организация труда:</p> <p><b>Бригада 1:</b> средняя продолжительность рабочего дня изменилась с 7,8 до 7,9 часа, а число отработанных дней в году – с 232 до 240;</p> <p><b>Бригада 2:</b> средняя продолжительность рабочего дня изменилась с 7,9 до 7,8 часа, а число отработанных дней в году – с 240 до 235;</p> <p><b>Бригада 3:</b> средняя продолжительность рабочего дня изменилась с 7,8 до 7,9 часа, а число отработанных дней в году – с 238 до 231;</p> <p>Проанализировать полученные результаты.</p>	ПК-4	У12

### 5.3.1.3. Вопросы к зачету с оценкой

Не предусмотрен.

### 5.3.1.4. Вопросы к зачету

№	Содержание	Компетенция	ИДК
1.	Определение трудового коллектива	УК-3	32
2.	Понятие и элементы трудовой среды	УК-3	32
3.	Классификация трудовых коллективов	УК-3	32
4.	Структура трудового коллектива	УК-3	32
5.	Основные социальные процессы и явления в трудовом коллективе	УК-3	32
6.	Сплочённость трудового коллектива	УК-3	32
7.	Конфликты в трудовом коллективе и пути их преодоления.	УК-3	32
8.	Основные психологические характеристики человека	УК-3	32
9.	Влияние психологических характеристик человека на его поведение в условиях производства в трудовом коллективе	УК-3	32
10.	Использование психологических характеристик человека в профессиональной деятельности.	УК-3	32
11.	Значение правильного подбора работников для успешной работы коллектива	УК-3	32
12.	Основные задачи при подборе работников в коллектив	УК-3	32
13.	Системный подход к организации коллектива	УК-3	32
14.	Научно-методические принципы формирования коллектива	УК-3	32
15.	Профессиография при формировании коллектива	УК-3	32
16.	Психодиагностика при формировании коллектива.	УК-3	32
17.	Межличностные отношения в коллективах	УК-3	32
18.	Психология межличностного общения	УК-3	32
19.	Психология межличностного воздействия	УК-3	32
20.	Формирование малых групп в трудовых коллективах	УК-3	32
21.	Межгрупповые взаимодействия в трудовых коллективах	УК-3	32
22.	Внутри- и межгрупповые конфликты.	УК-3	32
23.	Субъекты, предметы и типы социально-трудовых отношений	УК-3	34

24.	Проблема отчуждения в трудовых коллективах	УК-3	34
25.	Социально-экономические аспекты справедливости	УК-3	34
26.	Модели взаимодействия людей в производственных системах	УК-3	34
27.	Профессиональная этика в социально-трудовых отношениях	УК-3	34
28.	Проблемы преступного поведения на предприятии	УК-3	34
29.	Способы решения социально-трудовых проблем	УК-3	34
30.	Элементы системы социального партнёрства	УК-3	34
31.	Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений	ПК-4	313
32.	Роль государства в регулировании социально-трудовых отношений	ПК-4	313
33.	Правовое регулирование отношений в сфере труда	ПК-4	313
34.	Система договорного регулирования социально-трудовых отношений	ПК-4	313
35.	Правовые аспекты неформальных трудовых отношений	ПК-4	313
36.	Роль и место профсоюзов и объединений работодателей в регулировании социально-трудовых отношений	ПК-4	313
37.	Международно-правовое регулирование социально-трудовых отношений	ПК-4	313
38.	Формы организации труда в трудовых коллективах	ПК-4	313
39.	Взаимоотношения в коллективах при бригадной организации труда	ПК-4	313
40.	Взаимоотношения в коллективах при звеньевой организации труда	ПК-4	313
41.	Влияние коллективной организации труда на взаимоотношения между коллективами.	ПК-4	313

### 5.3.1.5. Перечень тем курсовых проектов

Не предусмотрен.

### 5.3.1.6. Вопросы к защите курсового проекта

Не предусмотрен.

## 5.3.2. Оценочные материалы текущего контроля

### 5.3.2.1. Вопросы тестов

№	Содержание	Компетенция	ИДК
1.	<p><b>Что из перечисленного является наиболее серьёзной причиной неблагоприятной социально-психологической обстановки в трудовых коллективах?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: руководители трудовых коллективов очень мало знают о значении и влиянии психологических, социально-трудовых, организационных, экономических факторов;</li> <li>: работа трудового коллектива в сложных рыночных условиях;</li> <li>: недостаточный уровень финансирования;</li> <li>: многочисленные административные барьеры, высокий уровень налогообложения;</li> <li>: жёсткая конкурентная борьба, усиление монополизма во всех сферах деятельности.</li> </ul>	УК-3	32
2.	<p><b>Какие факторы положительно влияют на успешную деятельность предприятия? Q (отметьте все правильные ответы (4))</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: благоприятный морально-психологический климат в коллективе;</li> <li>: демократический стиль управления;</li> <li>: оптимальная организационная структура коллектива;</li> <li>: соблюдение социальной справедливости в организации и стимулировании труда;</li> <li>: авторитарный и попустительский стиль управления;</li> <li>: неэффективная организация труда;</li> <li>: несправедливость в распределении должностей, работ и доходов между сотрудниками;</li> </ul>	УК-3	32

	: низкий уровень подготовки, отсутствие необходимых знаний у руководителей и специалистов.		
3.	<p><b>Какие факторы отрицательно влияют на успешную деятельность предприятия? Q (отметьте все правильные ответы (4))</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: благоприятный морально-психологический климат в коллективе;</li> <li>: демократический стиль управления;</li> <li>: оптимальная организационная структура коллектива;</li> <li>: соблюдение социальной справедливости в организации и стимулировании труда;</li> <li>: авторитарный и попустительский стиль управления;</li> <li>: неэффективная организация труда;</li> <li>: несправедливость в распределении должностей, работ и доходов между сотрудниками;</li> <li>: низкий уровень подготовки, отсутствие необходимых знаний у руководителей и специалистов.</li> </ul>	УК-3	32
4.	<p><b>Что является объектом дисциплины?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: человек;</li> <li>: коллектив;</li> <li>: трудовой коллектив;</li> <li>: человек и трудовые коллективы;</li> <li>: общественные организации.</li> </ul>	УК-3	32
5.	<p><b>Что является предметом дисциплины?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: психологические, социальные, общественные, организационные и экономические отношения человека в первичных трудовых коллективах в увязке с его профессиональной деятельностью;</li> <li>: разработка и внедрение комплекса социально-психологических и организационно-экономических мероприятий, которые позволят полнее использовать потенциал работника;</li> <li>: изучение влияния психологических характеристик человека на его поведение в трудовом коллективе и учёт их при формировании коллектива;</li> <li>: изучение организации и нормирования труда и взаимоотношений в трудовых коллективах при различных формах организации труда.</li> </ul>	УК-3	32
6.	<p><b>Что из перечисленного не относится к задачам дисциплины?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: дать понятие трудового коллектива;</li> <li>: изучить влияние психологических характеристик человека на его поведение в трудовом коллективе и учёт их при формировании коллектива;</li> <li>: раскрыть роль межличностных отношений в трудовых коллективах;</li> <li>: изучить организацию нормирования труда и взаимоотношения в трудовых коллективах при различных формах организации труда;</li> <li>: изучить концепцию мотивации труда и трудовых отношений;</li> <li>: изучить возможности регулирования заработной платы в системе социального партнёрства;</li> <li>: всё перечисленное относится к задачам дисциплины.</li> </ul>	УК-3	32
7.	<p><b>Что такое трудовой коллектив?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: относительно стабильная и компактная группа людей, объединившихся для выполнения конкретного дела, имеющих общие цели и задачи, обладающих групповым сознанием и дисциплиной, существующих и развивающихся в определённых условиях;</li> <li>: формально закреплённая совокупность людей, имеющая общественно значимую цель и организованная для производства общественно ценного продукта или оказания услуг;</li> <li>: ячейка общества, основанная на сочетании личных, групповых и общественных интересов.</li> </ul>	УК-3	32
8.	<p><b>На какой стадии развития трудового коллектива формируется социометрическая структура коллектива, образуются микрогруппы, выделяется актив, происходит превращение коллектива в саморегулирующуюся систему?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: на стадии адаптации;</li> <li>: на стадии сближения;</li> <li>: на стадии развития.</li> </ul>	УК-3	32
9.	<p><b>По основному своему назначению трудовые коллективы в сельском хозяйстве подразделяются:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: на производственные коллективы основного производства, производственные</li> </ul>	УК-3	32

	<p>коллективы подсобных производств и промыслов, вспомогательные коллективы, коллективы культурно-бытового обслуживания;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: на узкоспециализированные, углубленной специализации, специализированные, многоотраслевые;</li> <li>: на механизированные, немеханизированные, тракторные;</li> <li>: на постоянные и временные.</li> </ul>		
10.	<p><b>Какой вид структуры трудового коллектива отражает состав коллектива по полу, возрасту, национальности, семейному положению и т.д.?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: организационно-управленческая;</li> <li>: функциональная;</li> <li>: профессионально-квалификационная;</li> <li>: социально-демографическая;</li> <li>: общественно-политическая;</li> <li>: социально-психологическая.</li> </ul>	УК-3	32
11.	<p><b>Типы трудовых коллективов по уровню сплочённости. Q(отметьте все правильные ответы (3))</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: расчленённые;</li> <li>: разъединённые;</li> <li>: сплочённые;</li> <li>: несплочённые;</li> <li>: разделённые;</li> <li>+ : разобщённые.</li> </ul>	УК-3	32
12.	<p><b>По форме проявления различают конфликты:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: межгрупповые, межличностные, между личностью и коллективом, внутриличностные;</li> <li>: деловые и эмоциональные;</li> <li>: позиций, интересов, норм и правил, способов, результатов;</li> <li>: противоречия, проблемы, столкновения, катастрофы.</li> </ul>	УК-3	32
13.	<p><b>Что из перечисленного не является источниками конфликтов в трудовом коллективе?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: противоречия поиска;</li> <li>: противоречия коллективных интересов;</li> <li>: эгоистические противоречия;</li> <li>: противоречия несбывшихся ожиданий;</li> <li>: политические противоречия;</li> <li>: всё перечисленное служит источниками конфликтов.</li> </ul>	УК-3	32
14.	<p><b>Что может послужить причинами возникновения конфликтов в трудовых коллективах?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: организационные неувязки;</li> <li>: улучшение организации труда;</li> <li>: ограниченность ресурсов, борьба за них;</li> <li>: рациональная расстановка кадров;</li> <li>: несовпадение целей, задач и интересов;</li> <li>: согласование интересов коллектива и каждого его члена;</li> <li>: недисциплинированность работников;</li> <li>: принципиальность в отношениях с людьми;</li> <li>: межличностные противоречия;</li> <li>: подбор работников в коллектив с учётом их психологических особенностей.</li> </ul>	УК-3	32
15.	<p><b>Что может помешать преодолению конфликта в трудовом коллективе? Q(отметьте все правильные ответы (3))</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: улучшение организации труда;</li> <li>: ограниченность ресурсов, борьба за них;</li> <li>: рациональная расстановка кадров;</li> <li>: согласование интересов коллектива и каждого его члена;</li> <li>: принципиальность в отношениях с людьми;</li> <li>: подбор работников в коллектив с учётом их психологических особенностей.</li> <li>: косность и инертность в работе отдельных руководителей и специалистов;</li> <li>: появление в коллективе социально вредных работников.</li> </ul>	УК-3	32
16.	<p><b>Что из перечисленного является характеристикой функционального способа разрешения конфликтов в трудовых коллективах?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: решение осуществляется с позиции одной из конфликтующих сторон;</li> <li>: уменьшается общение и взаимодействие между участниками конфликта;</li> </ul>	УК-3	32

	<ul style="list-style-type: none"> <li>: находят решение, приемлемое для всех конфликтующих сторон;</li> <li>: нарастает враждебность, растёт неудовлетворённость трудом, текучесть кадров, падает производительность труда;</li> <li>: снижается вероятность сотрудничества в будущем;</li> <li>: критерием оценки разрешения конфликта является "победа", а не решение проблемы.</li> </ul>		
17.	<p><b>Экстраверсия – это характеристика, относящаяся к людям:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: обращённым во внешний окружающий мир;</li> <li>: обращённым внутрь себя;</li> <li>: эмоционально стабильным;</li> <li>: эмоционально тревожным.</li> </ul>	УК-3	32
18.	<p><b>Интроверсия – это характеристика, относящаяся к людям:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: обращённым во внешний окружающий мир;</li> <li>: обращённым внутрь себя;</li> <li>: эмоционально стабильным;</li> <li>: эмоционально тревожным.</li> </ul>	УК-3	32
19.	<p><b>Темперамент – это # # #.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: психические процессы, происходящие в сознании человека;</li> <li>: индивидуальные особенности личности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определённого рода деятельности;</li> <li>: внешнее проявление врождённых особенностей человека, которые обуславливают динамические характеристики протекания психических процессов и поведения человека, их интенсивность и скорость реагирования, степень эмоциональной возбудимости и уравновешенности, особенности приспособления к окружающей среде;</li> <li>: характеристика динамики включения в работу различных психологических структур личности, их взаимодействие и степень напряжённости в различные периоды рабочего времени.</li> </ul>	УК-3	32
20.	<p><b>У холерика работоспособность</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: наиболее высокая в первой половине рабочего дня;</li> <li>: наиболее высокая в середине и второй половине рабочего дня, но в конце снижается;</li> <li>: носит циклический характер;</li> <li>: наиболее высокая с середины и до конца рабочего дня.</li> </ul>	УК-3	32
21.	<p><b>У меланхолика работоспособность</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: наиболее высокая в первой половине рабочего дня;</li> <li>: наиболее высокая в середине и второй половине рабочего дня, но в конце снижается;</li> <li>: носит циклический характер;</li> <li>: наиболее высокая с середины и до конца рабочего дня.</li> </ul>	УК-3	32
22.	<p><b>У флегматика работоспособность</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: наиболее высокая в первой половине рабочего дня;</li> <li>: наиболее высокая в середине и второй половине рабочего дня, но в конце снижается;</li> <li>: носит циклический характер;</li> <li>: наиболее высокая с середины и до конца рабочего дня.</li> </ul>	УК-3	32
23.	<p><b>У сангвника работоспособность</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: наиболее высокая в первой половине рабочего дня;</li> <li>: наиболее высокая в середине и второй половине рабочего дня, но в конце снижается;</li> <li>: носит циклический характер;</li> <li>: наиболее высокая с середины и до конца рабочего дня.</li> </ul>	УК-3	32
24.	<p><b>Какие свойства личности зависят от темперамента?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: движение, познание, общение, предметная деятельность;</li> <li>: впечатлительность, эмоциональность, импульсивность, тревожность;</li> <li>: эмоции, впечатление, импульсы, тревога;</li> <li>: боязнь, неуверенность, ожидания, стремления.</li> </ul>	УК-3	32
25.	<p><b>Какие факторы в наибольшей степени влияют на успешную деятельность трудового коллектива? Q(отметьте все правильные ответы (2))</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: финансовые возможности коллектива;</li> <li>: стиль руководства коллективом;</li> <li>: правильно выбранная профессия каждым работником коллектива;</li> </ul>	УК-3	32

	<ul style="list-style-type: none"> <li>: уровень профессионального образования;</li> <li>: правильно построенная система мотивации работников;</li> <li>: правильный подбор работников в коллектив.</li> </ul>		
26.	<p><b>Какие из перечисленных особенностей поведения, используемых в профессиональной деятельности, соответствуют холерическому типу темперамента?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: активность, умение находить контакт с людьми, создавать хороший психологический климат в коллективе, высокая работоспособность при наличии интересного дела;</li> <li>: активность, энергичность, быстрота реакции, увлечённость деятельностью, цикличность в работе, умение увлечь за собой людей;</li> <li>: спокойствие, уравновешенность, систематичность, невозмутимость, настойчивость в работе, высокая работоспособность в однообразных условиях, инертность и малоподвижность;</li> <li>: высокая эмоциональная чувствительность, повышенная ранимость, замкнутость, трудность в общении с коллективом, боязнь в критических ситуациях, страх.</li> </ul>	УК-3	32
27.	<p><b>Какие из перечисленных особенностей поведения, используемых в профессиональной деятельности, соответствуют флегматическому типу темперамента?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: активность, умение находить контакт с людьми, создавать хороший психологический климат в коллективе, высокая работоспособность при наличии интересного дела;</li> <li>: активность, энергичность, быстрота реакции, увлечённость деятельностью, цикличность в работе, умение увлечь за собой людей;</li> <li>: высокая эмоциональная чувствительность, повышенная ранимость, замкнутость, трудность в общении с коллективом, боязнь в критических ситуациях, страх;</li> <li>: спокойствие, уравновешенность, систематичность, невозмутимость, настойчивость в работе, высокая работоспособность в однообразных условиях, инертность и малоподвижность.</li> </ul>	УК-3	32
28.	<p><b>Какие из перечисленных особенностей поведения, используемых в профессиональной деятельности, соответствуют меланхолическому типу темперамента?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: активность, умение находить контакт с людьми, создавать хороший психологический климат в коллективе, высокая работоспособность при наличии интересного дела;</li> <li>: высокая эмоциональная чувствительность, повышенная ранимость, замкнутость, трудность в общении с коллективом, боязнь в критических ситуациях, страх;</li> <li>: активность, энергичность, быстрота реакции, увлечённость деятельностью, цикличность в работе, умение увлечь за собой людей;</li> <li>: спокойствие, уравновешенность, систематичность, невозмутимость, настойчивость в работе, высокая работоспособность в однообразных условиях, инертность и малоподвижность.</li> </ul>	УК-3	32
29.	<p><b>Отметьте требования, которые предъявляются к холерикам для наиболее эффективного их использования в трудовой деятельности. Q(отметьте все правильные ответы (4))</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: спокойное, рассудительное обращение;</li> <li>: осуществлять постоянный контроль за сроками выполнения заданий;</li> <li>: подбадривать его разного рода комплиментами и мелкими знаками внимания;</li> <li>: давать возможность отвлечения от второстепенных вопросов;</li> <li>: направлять его энергию на конкретные цели;</li> <li>: исключить использование на однообразной работе;</li> <li>: для оптимизации деятельности необходимо контролировать его действия как можно чаще;</li> <li>: необходимо систематически поощрять его усилия.</li> </ul>	УК-3	32
30.	<p><b>Отметьте требования, которые предъявляются к меланхоликам для наиболее эффективного их использования в трудовой деятельности. Q(отметьте все правильные ответы (4))</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: осуществлять постоянный контроль за сроками выполнения заданий;</li> <li>: подбадривать его разного рода комплиментами и мелкими знаками внимания;</li> <li>: использовать на работах, требующих длительных затрат времени и повышен-</li> </ul>	УК-3	32

	ного внимания; : создание спокойной рабочей обстановки; : направлять его энергию на конкретные цели; : исключить использование на однообразной работе; : предоставлять ему отдельный рабочий кабинет или изолированное рабочее место; : для оптимизации деятельности необходимо контролировать его действия как можно чаще; : отрицательную оценку следует использовать как можно осторожнее, всячески смягчая её негативное действие.		
31.	<b>На каких работах наиболее целесообразно использовать холерика?</b> : на работах, требующих повышенной чувствительности, осторожности, а также на однообразных и монотонных работах; : на работах, где общение с людьми входит в их профессиональные обязанности, а также на работах, требующих самостоятельности и ответственности; : на однообразных, монотонных работах, требующих жёсткой регламентации и больших затрат времени; : на работах, которые требуют быстроты реакции, частых перемещений, постоянной смены обстановки, места работы, а также частых изменений в производственных заданиях.	УК-3	32
32.	<b>На каких работах наиболее целесообразно использовать сангвиника?</b> : на работах, требующих повышенной чувствительности, осторожности, а также на однообразных и монотонных работах; : на работах, где общение с людьми входит в их профессиональные обязанности, а также на работах, требующих самостоятельности и ответственности; : на однообразных, монотонных работах, требующих жёсткой регламентации и больших затрат времени; : на работах, которые требуют быстроты реакции, частых перемещений, постоянной смены обстановки, места работы, а также частых изменений в производственных заданиях.	УК-3	32
33.	<b>На каких работах наиболее целесообразно использовать меланхолика?</b> : на работах, требующих повышенной чувствительности, осторожности, а также на однообразных и монотонных работах; : на работах, где общение с людьми входит в их профессиональные обязанности, а также на работах, требующих самостоятельности и ответственности; : на однообразных, монотонных работах, требующих жёсткой регламентации и больших затрат времени; : на работах, которые требуют быстроты реакции, частых перемещений, постоянной смены обстановки, места работы, а также частых изменений в производственных заданиях.	УК-3	32
34.	<b>Какие последствия может иметь неправильный подбор работников в коллектив? Q(отметьте все правильные ответы (3))</b> : финансовые потери предприятия; : повышение эффективности производства; : улучшение управляемости коллектива; : снижение конкурентоспособности; : падение производительности труда; : формирование благоприятной мотивационной среды.	УК-3	32
35.	<b>Основные принципы формирования коллектива Q(отметьте все правильные ответы (4))</b> : комплексность : гибкость : дифференцированность : оптимальность : объективность : непрерывность : параллельность : ритмичность : эффективность : научность	УК-3	32
36.	<b>Какое правило нужно всегда помнить при подборе работников в коллектив?</b> : правильность оценки кандидата очень часто прямо пропорциональна субъек-	УК-3	32

	<p>тивной уверенности в ней</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: правильность оценки кандидата очень часто обратно пропорциональна субъективной уверенности в ней</li> <li>: правильную оценку кандидата при подборе работников получить невозможно</li> <li>: объективность в оценке кандидата в процессе подбора работников никто не может гарантировать</li> </ul>		
37.	<p><b>Профессиограмма – это # # #.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: это перечень требований, предъявляемых профессией к индивидуальным психологическим качествам человека</li> <li>: это описание особенностей той или иной профессии и требований, которые она предъявляет к человеку по знаниям, умению, навыкам, индивидуальным особенностям</li> <li>: это технология изучения требований профессии к личностным качествам, психофизиологическим характеристикам, социально-психологическим показателям, природным задаткам и способностям, деловым качествам, профессиональным знаниям и умениям, состоянию здоровья человека</li> <li>: это наука, разрабатывающая методы выявления индивидуальных особенностей и перспектив развития личности</li> </ul>	УК-3	32
38.	<p><b>Профессиография – это # # #.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: это перечень требований, предъявляемых профессией к индивидуальным психологическим качествам человека</li> <li>: это описание особенностей той или иной профессии и требований, которые она предъявляет к человеку по знаниям, умению, навыкам, индивидуальным особенностям</li> <li>: это технология изучения требований профессии к личностным качествам, психофизиологическим характеристикам, социально-психологическим показателям, природным задаткам и способностям, деловым качествам, профессиональным знаниям и умениям, состоянию здоровья человека</li> <li>: это наука, разрабатывающая методы выявления индивидуальных особенностей и перспектив развития личности</li> </ul>	УК-3	32
39.	<p><b>Какие из перечисленных методов использует профессиография?</b>  <b>Q(отметьте все правильные ответы (4))</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: изучение документации</li> <li>: монографический</li> <li>: оценка по внешним соматическим состояниям</li> <li>: изучение продукции</li> <li>: биографический</li> <li>: биологический</li> <li>: физиологический</li> <li>: регрессионный анализ</li> <li>: психологической интерпретации</li> </ul>	УК-3	32
40.	<p><b>Психодиагностика – это # # #.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: это перечень требований, предъявляемых профессией к индивидуальным психологическим качествам человека</li> <li>: это описание особенностей той или иной профессии и требований, которые она предъявляет к человеку по знаниям, умению, навыкам, индивидуальным особенностям</li> <li>: это технология изучения требований профессии к личностным качествам, психофизиологическим характеристикам, социально-психологическим показателям, природным задаткам и способностям, деловым качествам, профессиональным знаниям и умениям, состоянию здоровья человека</li> <li>: это область психологии, разрабатывающая методы выявления индивидуальных особенностей и перспектив развития личности</li> </ul>	УК-3	32
41.	<p><b>Тест – это # # #.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: это перечень требований, предъявляемых профессией к индивидуальным психологическим качествам человека</li> <li>: это метод выявления индивидуальных особенностей человека и перспектив развития личности</li> <li>: метод, использующий стандартизованные вопросы и задачи, имеющие определённую шкалу значений</li> <li>: метод систематического и целенаправленного контроля и анализа всех действий и операций, совершаемых работником</li> </ul>	УК-3	32

42.	<p>Что из перечисленного не относится к достоинствам психодиагностики?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: объективность</li> <li>: оперативность</li> <li>: прицельность</li> <li>: практичность</li> <li>: надёжность</li> <li>: всё перечисленное относится к достоинствам психодиагностики</li> </ul>	УК-3	32
43.	<p><b>Оперативность психодиагностики означает, что:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: результаты тестирования могут быть оценены количественно и качественно и почти не зависят от субъективного подхода исследователя</li> <li>: информацию получают об определённых качествах личности и поведения, а не о человеке вообще</li> <li>: сбор информации может быть осуществлён в относительно короткие сроки</li> <li>: результаты тестирования объективно определяют варианты выбора средств дальнейшего практического воздействия</li> </ul>	УК-3	32
44.	<p><b>Прицельность психодиагностики означает, что:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: результаты тестирования могут быть оценены количественно и качественно и почти не зависят от субъективного подхода исследователя</li> <li>: информацию получают об определённых качествах личности и поведения, а не о человеке вообще</li> <li>: сбор информации может быть осуществлён в относительно короткие сроки</li> <li>: результаты тестирования объективно определяют варианты выбора средств дальнейшего практического воздействия</li> </ul>	УК-3	32
45.	<p><b>Практичность психодиагностики означает, что:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: результаты тестирования могут быть оценены количественно и качественно и почти не зависят от субъективного подхода исследователя</li> <li>: информацию получают об определённых качествах личности и поведения, а не о человеке вообще</li> <li>: сбор информации может быть осуществлён в относительно короткие сроки</li> <li>: результаты тестирования объективно определяют варианты выбора средств дальнейшего практического воздействия</li> </ul>	УК-3	32
46.	<p><b>Валидность психологического теста означает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: пригодность теста для измерения именно того качества, на которое он направлен</li> <li>: точность психологических измерений, свободу от погрешностей процедуры тестирования</li> <li>: его связь с фундаментальными исследованиями, его научную обоснованность</li> </ul>	УК-3	32
47.	<p><b>Надёжность психологического теста означает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: пригодность теста для измерения именно того качества, на которое он направлен</li> <li>: точность психологических измерений, свободу от погрешностей процедуры тестирования</li> <li>: его связь с фундаментальными исследованиями, его научную обоснованность</li> </ul>	УК-3	32
48.	<p><b>Научность психологического теста означает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: пригодность теста для измерения именно того качества, на которое он направлен</li> <li>: точность психологических измерений, свободу от погрешностей процедуры тестирования</li> <li>: его связь с фундаментальными исследованиями, его научную обоснованность</li> </ul>	УК-3	32
49.	<p><b>Можно ли по результатам тестирования оценить динамику изменения свойств и характеристик человека?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: результаты теста дают лишь актуальный срез измеряемых характеристик</li> <li>: результаты теста частично позволяют увидеть изменения в измеряемых характеристиках</li> <li>: по результатам теста чётко прослеживается динамика изменений изучаемых характеристик</li> </ul>	УК-3	32
50.	<p><b>Что нужно сделать, чтобы составить более полный «психологический портрет» личности?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: провести дополнительное собеседование</li> <li>: использовать научно обоснованный комплекс тестов</li> <li>: обследовать человека в психиатрической клинике</li> <li>: провести испытание в производственных условиях</li> </ul>	УК-3	32

51.	<p><b>Социально-трудовые отношения – это ...</b>          процесс взаимодействия, по крайней мере, двух лиц, направленный на взаимное познание, установление и развитие взаимоотношений и предполагающий взаимовлияние на состояние, взгляды, поведение и регуляцию совместной деятельности участников этого процесса</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: экономические, психологические и правовые аспекты взаимодействий отдельных людей и социальных групп в процессе трудовой деятельности</li> <li>: цели, к достижению которых стремятся люди на различных этапах их жизнедеятельности</li> <li>: характер взаимоотношений между руководителями и подчинёнными, соответствующий нормам профессиональной этики и представлениям о справедливости, сложившимся в данном обществе</li> </ul>	УК-3	34
52.	<p><b>Предметы социально-трудовых отношений – это ...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: взаимосвязи между субъектами социально-трудовых отношений возникают на различных уровнях</li> <li>: характер взаимоотношений между руководителями и подчинёнными, соответствующий нормам профессиональной этики и представлениям о справедливости, сложившимся в данном обществе</li> <li>: психологические, этические и правовые формы взаимоотношений между людьми в процессе трудовой деятельности</li> <li>: цели, к достижению которых стремятся люди на различных этапах их жизнедеятельности</li> </ul>	УК-3	34
53.	<p><b>Какой тип социально-трудовых отношений характеризуется значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: партнёрство</li> <li>: конкуренция</li> <li>: патернализм</li> <li>: солидарность</li> <li>: субсидиарность</li> </ul>	УК-3	34
54.	<p><b>Какой тип социально-трудовых отношений предполагает общую ответственность и взаимную помощь, которая основана на общности интересов группы людей?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: партнёрство</li> <li>: конкуренция</li> <li>: патернализм</li> <li>: солидарность</li> <li>: субсидиарность</li> </ul>	УК-3	34
55.	<p><b>Какой тип социально-трудовых отношений означает стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и своих действий при решении социально-трудовых проблем?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: партнёрство</li> <li>: конкуренция</li> <li>: патернализм</li> <li>: солидарность</li> <li>: субсидиарность</li> </ul>	УК-3	34
56.	<p><b>Отчуждение – это ...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: форма отношения к труду</li> <li>: форма отношения к жизни</li> <li>: форма отношения к окружающей действительности</li> <li>: форма отношения к результатам труда</li> </ul>	УК-3	34
57.	<p><b>Ощущение, которое возникает при выполнении какой-то производственной операции или части работы у людей, не представляющих назначения конечного продукта, области его использования или полагающих, что их деятельность не приносит пользы, называют ...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: беспомощностью</li> <li>: бессмысленностью</li> <li>: отстранённостью</li> </ul>	УК-3	34
58.	<p><b>Какие неблагоприятные последствия имеет отчуждение? (Отметьте все правильные ответы (3))</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: административные</li> <li>: психофизиологические</li> </ul>	УК-3	34

	<ul style="list-style-type: none"> <li>: физические</li> <li>: экономические</li> <li>: общественные</li> <li>: политически</li> </ul>		
59.	<p><b>Стиль управления, при котором руководитель является координатором группового процесса, обеспечивая всестороннее обсуждение наиболее важных вопросов, называется ...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: демократический</li> <li>: либеральный</li> <li>: попустительский</li> <li>: партисипативный</li> </ul>	УК-3	34
60.	<p><b>Какие из перечисленных форм участия сотрудников предприятия в принятии управленческих решений <i>не могут</i> быть использованы на частном предприятии?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: участие в обсуждении решений с правом совещательного голоса</li> <li>: возможность участия в принятии решений с правами, равными правам администрации</li> <li>: право контроля деятельности администрации</li> <li>: право на коллективное управление предприятием по принципу “один человек – один голос”</li> <li>: все перечисленные формы могут быть использованы на частном предприятии</li> <li>: ни одна из перечисленных форм не может быть использована на частном предприятии</li> </ul>	УК-3	34
61.	<p><b>Справедливость – это ...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: равенство способностей</li> <li>: равенство возможностей</li> <li>: равенство потребностей</li> <li>: социальное равенство</li> </ul>	УК-3	34
62.	<p><b>С чем связано повышение значимости этических проблем в современной экономике? (Отметьте все правильные ответы (3))</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: ростом доходов населения</li> <li>: ростом экономических преступлений</li> <li>: повышением качества жизни</li> <li>: улучшением социально-экономической ситуации</li> <li>: улучшением взаимоотношений между работодателями и наёмными работниками</li> <li>: повышением стоимости продукции</li> <li>: снижением объёмов и ухудшением качества продукции</li> </ul>	УК-3	34
63.	<p><b>Какой основной этический постулат необходимо соблюдать при ведении бизнеса?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: Не укради!</li> <li>: Не обмани!</li> <li>: Не навреди!</li> <li>: Не нарушай!</li> </ul>	УК-3	34
64.	<p><b>Какой принцип научной этики предписывает учёным немедленно передавать свои достижения в общее пользование?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: универсализм</li> <li>: коллективизм</li> <li>: скептицизм</li> <li>: бескорыстие</li> <li>: ответственность</li> </ul>	УК-3	34
65.	<p><b>Что способствует росту преступности на предприятиях? (Отметьте все правильные ответы (4))</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: несправедливость в оплате труда и оценке заслуг работников</li> <li>: несовершенство законодательства</li> <li>: сложная производственная и организационная структура</li> <li>: завышенные потребности</li> <li>: личные качества людей</li> <li>: запутанная система учёта</li> <li>: низкое качество должностных инструкций</li> <li>: внешние обстоятельства</li> <li>: возможности для преступных действий</li> </ul>	УК-3	34

66.	<p><b>Основные предпосылки корыстных действий на предприятиях (Отметьте все правильные ответы (3))</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: несправедливость в оплате труда и оценке заслуг работников</li> <li>: несовершенство законодательства</li> <li>: сложная производственная и организационная структура</li> <li>: личные качества людей</li> <li>: запутанная система учёта</li> <li>: низкое качество должностных инструкций</li> <li>: внешние обстоятельства</li> <li>: возможности для преступных действий</li> </ul>	УК-3	34
67.	<p><b>Социальное партнёрство – это ...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: экономические, психологические и правовые аспекты взаимодействий отдельных людей и социальных групп в процессе трудовой деятельности</li> <li>тип социально-трудовых отношений, характеризующийся значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия</li> <li>: идеология, формы и методы согласования интересов социальных групп для обеспечения их конструктивного взаимодействия</li> <li>: стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и своих действий при решении социально-трудовых проблем</li> <li>: тип социально-трудовых отношений, предполагающий общую ответственность и взаимную помощь</li> </ul>	УК-3	34
68.	<p><b>Трудовой договор – это ...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: юридически оформленное соглашение между работником и клиентом на оказание услуг или выполнение работ</li> <li>: юридически оформленное соглашение между работодателем и работником</li> <li>: правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации</li> <li>: документ, определяющий условия труда работников на предприятии</li> </ul>	ПК-4	313
69.	<p><b>Место трудового договора в регулировании социально-трудовых отношений</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: дополнительный документ к Трудовому кодексу РФ</li> <li>: основной документ, регулирующий социально-трудовые отношения между работником и работодателем</li> <li>: документ, дающий полное право работодателю распоряжаться наёмным работником</li> <li>: документ, предоставляющий право наёмному работнику диктовать свои условия работодателю</li> </ul>	ПК-4	313
70.	<p><b>Организационно-экономическое значение трудового договора состоит ... (Отметьте все правильные ответы (3))</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: в возможности работника требовать работу по обусловленной в договоре трудовой функции</li> <li>: в возможности работника не выполнять обусловленную в договоре трудовую функцию</li> <li>: в возможности работника требовать своевременной и в полном объёме выплаты заработной платы</li> <li>: в возможности работодателя требовать от работника выполнения любой необходимой для предприятия работы</li> <li>: в возможности работодателя требовать от работника лично выполнить оговорённую в договоре работу</li> <li>: в возможности работодателя ограничить трудовые перемещения работника</li> </ul>	ПК-4	313
71.	<p><b>Организационно-правовая роль трудового договора в регулировании трудовых отношений в коллективе состоит ...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: в обоюдной ответственности работодателя и наёмного работника в соблюдении условий договора</li> <li>: в возможности работодателя и наёмного работника самостоятельно менять условия договора</li> <li>: в возможности работодателя и наёмного работника не соблюдать требований Трудового кодекса РФ</li> <li>: в возможности работодателя и наёмного работника уклоняться от налогообложения</li> </ul>	ПК-4	313
72.	<p><b>Коллективный договор – это ...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: юридически оформленное соглашение между работником и клиентом на оказание услуг или выполнение работ</li> </ul>	ПК-4	313

	<ul style="list-style-type: none"> <li>: юридически оформленное соглашение между работодателем и работником</li> <li>: правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации</li> <li>: документ, определяющий условия труда работников на предприятии</li> </ul>		
73.	<p><b>Экономическая роль коллективного договора для наёмных работников (Отметьте все правильные ответы (2))</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: устанавливает формы, системы и размер оплаты труда на предприятии</li> <li>: обеспечивает индивидуальный подход к каждому работнику в вопросах оплаты труда</li> <li>: оговаривает отказ от забастовок при выполнении работодателем условий коллективного договора</li> <li>: предоставляет работникам неограниченные права на проведение акций протеста на предприятии</li> <li>: не даёт работникам никаких гарантий и льгот при обучении и повышении квалификации</li> </ul>	ПК-4	313
74.	<p><b>Что лежит в основе правовой базы системы социального партнёрства?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: национальное законодательство страны в области регулирования социально-трудовых отношений</li> <li>: Конвенции международной организации труда</li> <li>: коллективные договоры между работодателями и наёмными работниками</li> <li>: уровень экономического развития страны</li> </ul>	ПК-4	313
75.	<p><b>Основные механизмы регулирования заработной платы в системе социального партнёрства</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: на условиях, установленных государством</li> <li>: на основе соглашений и договоров, заключаемых на различных уровнях</li> <li>: на условиях, устанавливаемых работодателями</li> <li>: на условиях, устанавливаемых наёмными работниками</li> </ul>	ПК-4	313
76.	<p><b>Какие из перечисленных способов участия наёмных работников в управлении производством не могут быть использованы на частном предприятии?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: участие в обсуждении решений с правом совещательного голоса</li> <li>: возможность участия в принятии решений с правами, равными правам администрации</li> <li>: право контроля деятельности администрации</li> <li>: право на коллективное управление предприятием по принципу “один человек – один голос”</li> <li>: все перечисленные способы могут быть использованы на частном предприятии</li> <li>: ни один из перечисленных способов не может быть использован на частном предприятии</li> </ul>	ПК-4	313
77.	<p><b>Какой из способов участия наёмных работников в прибыли предприятия может быть использован в рыночной экономике?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: установление индивидуальных выплат в зависимости от достигнутых результатов труда</li> <li>: установление индивидуальных коэффициентов квалификационного уровня</li> <li>: установление денежных выплат в зависимости от спроса и предложения рабочей силы на рынке труда</li> <li>: все способы могут быть использованы</li> <li>: ни один из способов для рыночной экономики не подходит</li> </ul>	ПК-4	313
78.	<p><b>Привлечение средств работников в специальные фонды компаний в обмен на акции называют ...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: вознаграждением акциями</li> <li>: планом владения акциями для служащих</li> <li>: приобретением акций компании за собственные средства</li> <li>: опционом на акции</li> <li>: персональным конвертиблем</li> </ul>	ПК-4	313
79.	<p><b>Право работника приобрести акции компании называют ...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>: вознаграждением акциями</li> <li>: планом владения акциями для служащих</li> <li>: приобретением акций компании за собственные средства</li> <li>: опционом на акции</li> <li>: персональным конвертиблем</li> </ul>	ПК-4	313

## 5.3.2.2. Вопросы для устного опроса

№	Содержание	Компетенция	ИДК
1.	Причины неэффективного функционирования трудовых коллективов	УК-3	32
2.	Объект дисциплины	УК-3	32
3.	Предмет дисциплины	УК-3	32
4.	Основные задачи дисциплины	УК-3	32
5.	Определение трудового коллектива.	УК-3	32
6.	Отличия трудового коллектива от всех остальных.	УК-3	32
7.	Признаки трудового коллектива.	УК-3	32
8.	Стадии развития трудового коллектива.	УК-3	32
9.	Понятие трудовой среды.	УК-3	32
10.	Элементы трудовой среды.	УК-3	32
11.	Классификация трудовых коллективов.	УК-3	32
12.	Виды структуры трудового коллектива.	УК-3	32
13.	Понятие социальных процессов и явлений в трудовых коллективах.	УК-3	32
14.	Основные социальные процессы и явления в трудовом коллективе.	УК-3	32
15.	Понятие сплочённости трудового коллектива.	УК-3	32
16.	Типы трудовых коллективов по уровню сплочённости.	УК-3	32
17.	Понятие конфликта в трудовом коллективе.	УК-3	32
18.	Разновидности конфликтов в трудовом коллективе.	УК-3	32
19.	Источники конфликтов в трудовом коллективе.	УК-3	32
20.	Причины возникновения конфликтов в трудовых коллективах.	УК-3	32
21.	Что необходимо сделать для преодоления конфликта в трудовом коллективе?	УК-3	32
22.	Способы разрешения конфликтов в трудовых коллективах.	УК-3	32
23.	Какие основные психологические характеристики влияют на психофизиологические различия людей?	УК-3	32
24.	Понятие темперамента	УК-3	32
25.	Четыре типа высшей нервной деятельности (по И.П. Павлову)	УК-3	32
26.	Работоспособность людей в зависимости от типа темперамента	УК-3	32
27.	Понятие индивидуального стиля деятельности	УК-3	32
28.	Взаимосвязь темперамента с другими свойствами личности	УК-3	32
29.	Факторы, влияющие на успешную деятельность трудового коллектива	УК-3	32
30.	Особенности поведения разных типов темперамента, используемые в профессиональной деятельности	УК-3	32
31.	Основные требования, которые необходимо соблюдать для наиболее эффективного использования разных типов темперамента в трудовой деятельности	УК-3	32
32.	Использование людей с разными типами темперамента в трудовом коллективе	УК-3	32
33.	Значение правильного подбора работников для успешной работы коллектива	УК-3	32
34.	Основные задачи при подборе работников в коллектив	УК-3	32
35.	В чём проявляется системный подход к организации трудового коллектива?	УК-3	32
36.	Основные принципы формирования коллектива	УК-3	32
37.	Основные психологические ошибки при подборе работников	УК-3	32
38.	Понятие профессиограммы	УК-3	32

39.	Понятие профессиографии	УК-3	32
40.	Методы профессиографии	УК-3	32
41.	Понятие психодиагностики	УК-3	32
42.	Понятие теста	УК-3	32
43.	Достоинства психодиагностики	УК-3	32
44.	Критерии качества психологического теста	УК-3	32
45.	Основные ограничения тестов.	УК-3	32
46.	Понятие социально-трудовых отношений	УК-3	34
47.	Субъекты социально-трудовых отношений	УК-3	34
48.	Предметы социально-трудовых отношений	УК-3	34
49.	Типы социально-трудовых отношений	УК-3	34
50.	Понятие отчуждения, настроений бессмысленности, беспомощности, отстранённости	УК-3	34
51.	Какие неблагоприятные последствия имеет отчуждение?	УК-3	34
52.	Способы преодоления отчуждения	УК-3	34
53.	Понятие справедливости	УК-3	34
54.	Основные направления реализации справедливости	УК-3	34
55.	Основные модели взаимодействия людей в производственных системах	УК-3	34
56.	Факторы, влияющие на формирование и развитие социально-трудовых отношений	ПК-4	313
57.	Социальная политика – это ...	ПК-4	313
58.	Как влияет глобализация экономики на социально-трудовые отношения?	ПК-4	313
59.	Какие роли играет государство в регулировании социально-трудовых отношений?	ПК-4	313
60.	Что способствует повышению эффективности исполнения государством роли гаранта основных прав работодателей и наёмных работников?	ПК-4	313
61.	Почему государство является равноправным партнёром наряду с представителями работодателей и наёмных работников при проведении трёхсторонних переговоров и консультаций?	ПК-4	313
62.	Методы участия государства в трёхсторонних консультациях по регулированию социально-трудовых отношений	ПК-4	313
63.	Методы влияния государства на результаты двухсторонних консультаций по регулированию социально-трудовых отношений	ПК-4	313
64.	Основные цели трудового законодательства	ПК-4	313
65.	Недостатки принимаемых государством законодательных актов в сфере труда	ПК-4	313
66.	Социальный контроль – это ...	ПК-4	313
67.	Функции социального контроля	ПК-4	313
68.	Механизм социального контроля	ПК-4	313
69.	Трудовые споры – это ...	ПК-4	313
70.	Основные направления правового регулирования в вопросах социальной защиты в трудовой сфере	ПК-4	313
71.	Для чего необходимы социальные нормативы и стандарты?	ПК-4	313
72.	Что относится к социальным нормативам и стандартам?	ПК-4	313
73.	Коллективный договор – это ...	ПК-4	313
74.	Экономическая роль коллективного договора для наёмных работников	ПК-4	313
75.	Трудовой договор – это ...	ПК-4	313
76.	Место трудового договора в регулировании социально-трудовых от-	ПК-4	313

	ношений		
77.	Организационно-экономическое значение трудового договора состоит ...	ПК-4	313
78.	Организационно-правовая роль трудового договора в регулировании трудовых отношений в коллективе состоит ...	ПК-4	313
79.	Неформальные трудовые отношения – это ...	ПК-4	313
80.	Признаки, определяющие сходство формальных и неформальных трудовых отношений	ПК-4	313
81.	Принципиальные отличия между формальными и неформальными трудовыми отношениями	ПК-4	313
82.	Причины возникновения неформальных трудовых отношений	ПК-4	313
83.	Последствия развития неформальных трудовых отношений	ПК-4	313
84.	Профсоюз – это ...	ПК-4	313
85.	Основные предпосылки возникновения профсоюзов	ПК-4	313
86.	Что представляет собой профсоюз для общества?	ПК-4	313
87.	Место профсоюза в жизни его членов	ПК-4	313
88.	Основные проблемы в профсоюзном движении	ПК-4	313
89.	Объединение работодателей – это ...	ПК-4	313
90.	Функции объединений работодателей	ПК-4	313
91.	Проблемы и трудности движения работодателей в рамках социального партнёрства	ПК-4	313
92.	Основной мотив участия объединений работодателей в переговорах с представителями наёмных работников	ПК-4	313
93.	Что лежит в основе международно-правового регулирования социально-трудовых отношений?	ПК-4	313
94.	Какие права человека в области социально-трудовых отношений призваны защищать международные правовые акты?	ПК-4	313
95.	Основное направление деятельности Международной организации труда	ПК-4	313
96.	Основные приоритеты в политике Международной организации труда	ПК-4	313
97.	Основные методы работы Международной организации труда	ПК-4	313
98.	Основные проблемы в работе Международной организации труда	ПК-4	313
99.	Основные формы организации труда в трудовых коллективах	ПК-4	313
100.	Взаимоотношения в коллективах при бригадной организации труда	ПК-4	313
101.	Взаимоотношения в коллективах при звеньевой организации труда	ПК-4	313
102.	Влияние коллективной организации труда на взаимоотношения между коллективами	ПК-4	313

## 5.3.2.3. Задачи для проверки умений и навыков

№	Содержание	Компетенция	ИДК																					
1	<p>Соотнесите поведение людей в конфликтной ситуации с типом личности</p> <table border="1" data-bbox="300 309 1217 931"> <thead> <tr> <th data-bbox="300 309 459 450">Ответ (номер типа личности)</th> <th data-bbox="459 309 951 450">Описание поведения людей в конфликтной ситуации</th> <th data-bbox="951 309 1217 450">Тип личности</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="300 450 459 524"></td> <td data-bbox="459 450 951 524">стремятся внести чёткость и внятность</td> <td data-bbox="951 450 1217 524">1) Воспринимающий</td> </tr> <tr> <td data-bbox="300 524 459 598"></td> <td data-bbox="459 524 951 598">стремятся обеспечить максимум согласия</td> <td data-bbox="951 524 1217 598">2) Интровертный</td> </tr> <tr> <td data-bbox="300 598 459 712"></td> <td data-bbox="459 598 951 712">стремятся вынести конфликт вовне, чтобы он стал предметом дискуссии</td> <td data-bbox="951 598 1217 712">3) Решающий</td> </tr> <tr> <td data-bbox="300 712 459 786"></td> <td data-bbox="459 712 951 786">стремятся не выносить «сор из избы»</td> <td data-bbox="951 712 1217 786">4) Чувствующий</td> </tr> <tr> <td data-bbox="300 786 459 860"></td> <td data-bbox="459 786 951 860">стремятся к упорядоченности и однозначности</td> <td data-bbox="951 786 1217 860">5) Экстравертный</td> </tr> <tr> <td data-bbox="300 860 459 931"></td> <td data-bbox="459 860 951 931">проявляют подлинную гибкость</td> <td data-bbox="951 860 1217 931">6) Мыслительный</td> </tr> </tbody> </table>	Ответ (номер типа личности)	Описание поведения людей в конфликтной ситуации	Тип личности		стремятся внести чёткость и внятность	1) Воспринимающий		стремятся обеспечить максимум согласия	2) Интровертный		стремятся вынести конфликт вовне, чтобы он стал предметом дискуссии	3) Решающий		стремятся не выносить «сор из избы»	4) Чувствующий		стремятся к упорядоченности и однозначности	5) Экстравертный		проявляют подлинную гибкость	6) Мыслительный	УК-3	У2
Ответ (номер типа личности)	Описание поведения людей в конфликтной ситуации	Тип личности																						
	стремятся внести чёткость и внятность	1) Воспринимающий																						
	стремятся обеспечить максимум согласия	2) Интровертный																						
	стремятся вынести конфликт вовне, чтобы он стал предметом дискуссии	3) Решающий																						
	стремятся не выносить «сор из избы»	4) Чувствующий																						
	стремятся к упорядоченности и однозначности	5) Экстравертный																						
	проявляют подлинную гибкость	6) Мыслительный																						
2	<p>Рассчитайте индекс социометрического статуса, используя данные предоставленные преподавателем.</p> $C_i = \frac{\sum C_{+i} + C_{-i}}{N - 1}$ <p>где <math>i</math> – порядковый номер члена коллектива;  <math>N</math> – количество членов в коллективе;  <math>C_{+i}</math> и <math>C_{-i}</math> - соответственно количество полученных положительных и отрицательных выборов каждым членом коллектива;</p>	УК-3	У2																					
3	<p>Рассчитайте индекс эмоциональной экспансивности, используя данные предоставленные преподавателем.</p> $E_i = \frac{\sum E_{+i} + E_{-i}}{N - 1}$ <p>где <math>E_{+i}</math> и <math>E_{-i}</math> - соответственно количество сделанных положительных и отрицательных выборов каждым членом коллектива;</p>	УК-3	У2																					
4	<p>Рассчитайте индекс сплочённости коллектива, используя данные предоставленные преподавателем.</p> $G = \frac{\sum G_{\oplus}}{1/2N \times (N - 1)},$ <p>где <math>\sum G_{\oplus}</math> – количество взаимных положительных выборов, сделанных в группе.</p>	УК-3	У2																					
5	<p>Дайте оценку организации труда на предприятии на основе данных об изменении производительности труда в различных ситуациях:</p> <p><b>Ситуация 1:</b> увеличении объема производства на 15% и росте численности на 12%;</p> <p><b>Ситуация 2:</b> снижении численности на 8% и при неизменном объеме производства;</p> <p><b>Ситуация 3:</b> снижении объема производства на 20% и уменьшении численности на 25%.</p>	ПК-4	У12																					

6	<p>В трёх бригадах на предприятии прирост часовой выработки составил 12%. Через изменение дневной и годовой выработки определите в какой из бригад эффективнее организация труда:</p> <p><b>Бригада 1:</b> средняя продолжительность рабочего дня изменилась с 7,8 до 7,9 часа, а число отработанных дней в году – с 232 до 240;</p> <p><b>Бригада 2:</b> средняя продолжительность рабочего дня изменилась с 7,9 до 7,8 часа, а число отработанных дней в году – с 240 до 235;</p> <p><b>Бригада 3:</b> средняя продолжительность рабочего дня изменилась с 7,8 до 7,9 часа, а число отработанных дней в году – с 238 до 231;</p> <p>Проанализировать полученные результаты.</p>	ПК-4	У12
---	---	------	-----

#### 5.3.2.4. Перечень тем рефератов, контрольных, расчетно-графических работ

Не предусмотрены

#### 5.3.2.5. Вопросы для контрольной (расчетно-графической) работы

Не предусмотрены

### 5.4. Система оценивания достижения компетенций

#### 5.4.1. Оценка достижения компетенций в ходе промежуточной аттестации

Компетенция УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде			
Индикаторы достижения компетенции УК-3		Номера вопросов и задач	
Код	Содержание	вопросы к зачёту	задачи к зачёту
32	<b>Знать</b> основные психологических характеристики человека, влияющие на взаимоотношения работников в коллективе	1-22	
34	<b>Знать</b> основные типы социально-трудовых отношений и их особенности	23-30	1-5
У2	<b>Уметь</b> наладить взаимоотношения в коллективе с учётом индивидуального типа личности		1-4
Компетенция ПК-4 Способен создавать формы организации труда и его оплаты на предприятиях АПК			
Индикаторы достижения компетенции ПК-4		Номера вопросов и задач	
Код	Содержание	вопросы к зачёту	задачи к зачёту
313	<b>Знать</b> организационные и экономические аспекты организации трудовых коллективов	31-41	
У12	<b>Уметь</b> оценивать состояние организации труда в коллективе		5-6

### 5.4.2. Оценка достижения компетенций в ходе текущего контроля

Компетенция УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде				
Индикаторы достижения компетенции УК-3			Номера вопросов и задач	
Код	Содержание	тесты	вопросы для устного опроса	задачи для проверки умений и навыков
32	<b>Знать</b> основные психологические характеристики человека, влияющие на взаимоотношения работников в коллективе	1-50	1-45	
34	<b>Знать</b> основные типы социально-трудовых отношений и их особенности	51-67	46-55	
У2	<b>Уметь</b> наладить взаимоотношения в коллективе с учётом индивидуального типа личности			1-4
Компетенция ПК-4 Способен создавать формы организации труда и его оплаты на предприятиях АПК				
Индикаторы достижения компетенции ПК-4			Номера вопросов и задач	
Код	Содержание	тесты	вопросы для устного опроса	задачи для проверки умений и навыков
313	<b>Знать</b> организационные и экономические аспекты организации трудовых коллективов	68-79	56-102	
У12	<b>Уметь</b> оценивать состояние организации труда в коллективе			5-6

## 6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

### 6.1. Рекомендуемая литература

Тип рекомендаций	Перечень и реквизиты литературы (автор, название, год и место издания)	Количество экз. в библиотеке
1	2	3
2.1. Учебные издания	Аблязова Н. О. Управление социальным развитием организации [электронный ресурс]: Учебник / Н. О. Аблязова, М. Г. Аверкин, И. В. Гуськова, А. П. Егоршин, С. Г. Захарова, А. В. Золотов, А. Л. Мазин, С. А. Масютин; Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского; Уральский государственный экономический университет; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019 - 416 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум] URL: <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=354549">https://znanium.com/catalog/document?id=354549</a>	
	Воловская Н. М. Социально-трудовые отношения [электронный ресурс]: Учебное пособие / Н. М. Воловская - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019 - 185 с.	

Тип рекомендаций	Перечень и реквизиты литературы (автор, название, год и место издания)	Количество экз. в библиотеке
1	2	3
	<p>[ЭИ] [ЭБС Знаниум] URL: <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=330610">https://znanium.com/catalog/document?id=330610</a></p> <p>Захаров Н. Л. Управление социальным развитием организации [электронный ресурс]: Учебник / Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019 - 208 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум] URL: <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=367112">https://znanium.com/catalog/document?id=367112</a></p> <p>Силласте Г. Г. Экономическая социология [электронный ресурс]: Учебное пособие / Г. Г. Силласте - Москва: Издательский дом "Альфа-М", 2014 - 480 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум] URL: <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=131193">https://znanium.com/catalog/document?id=131193</a></p> <p>Югов Е. А. Социология и психология труда: учеб. пособие: (учеб.-метод. комплекс) / Е. А. Югов; Воронеж. гос. аграр. ун-т - Воронеж: ВГАУ, 2011 - 234 с [ЦИТ 5192] [ПТ] URL: <a href="http://catalog.vsau.ru/elib/books/b66970.pdf">http://catalog.vsau.ru/elib/books/b66970.pdf</a></p>	56
2.2. Методические издания	<p>Югов Е. А. Социально-психологические и организационно-экономические отношения в трудовых коллективах [Электронный ресурс]: методические указания для самостоятельной работы обучающихся экономического факультета по направлению 38.03.01 Экономика профиль "Экономика предприятий и организаций АПК" / [Е. А. Югов]; Воронежский государственный аграрный университет - Воронеж: Воронежский государственный аграрный университет, 2021 [ПТ] URL: <a href="http://catalog.vsau.ru/elib/metod/m164407.pdf">http://catalog.vsau.ru/elib/metod/m164407.pdf</a></p> <p>Югов Е. А. Социально-психологические и организационно-экономические отношения в трудовых коллективах [Электронный ресурс]: методические указания по изучению дисциплины для обучающихся экономического факультета по направлению 38.03.01 Экономика профиль "Экономика предприятий и организаций АПК" / [Е. А. Югов]; Воронежский государственный аграрный университет - Воронеж: Воронежский государственный аграрный университет, 2021 [ПТ] URL: <a href="http://catalog.vsau.ru/elib/metod/m164415.pdf">http://catalog.vsau.ru/elib/metod/m164415.pdf</a></p>	1
2.3. Периодические издания	<p>Социально-гуманитарные знания: научно-образовательный журнал / учредители: Министерство образования и науки РФ, Редакция журнала - Москва: редакция журнала "Социально-гуманитарные знания", 1999-</p> <p>Социально-экономические явления и процессы: международный журнал: [16+] / Тамбовский государственный университет ; Циндаоский университет, Китай ; Университет штата Индиана, США - Тамбов: Издательский дом Тамбовского государственного университета, 2013</p> <p>Социологические исследования: журнал по социологии / Российская академия наук - Москва: Наука, 1982-</p>	1

## 6.2. Ресурсы сети Интернет

### 6.2.1. Электронные библиотечные системы

№	Название	Размещение
1	Лань	<a href="https://e.lanbook.com">https://e.lanbook.com</a>
2	ZNANIUM.COM	<a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a>
3	Национальная электронная библиотека (НЭБ)	<a href="https://rusneb.ru/">https://rusneb.ru/</a>
4	E-library	<a href="https://elibrary.ru/">https://elibrary.ru/</a>
5	Электронная библиотека ВГАУ	<a href="http://library.vsau.ru/">http://library.vsau.ru/</a>

### 6.2.2. Профессиональные базы данных и информационные системы

№	Название	Адрес доступа
1	Единая межведомственная информационно-статистическая система	<a href="https://fedstat.ru/">https://fedstat.ru/</a>
2	База данных показателей муниципальных образований	<a href="http://www.gks.ru/free_doc/new_site/bd_munst/munst.htm">http://www.gks.ru/free_doc/new_site/bd_munst/munst.htm</a>
3	База данных ФАОСТАТ	<a href="http://www.fao.org/faostat/ru/">http://www.fao.org/faostat/ru/</a>
4	Портал открытых данных РФ	<a href="https://data.gov.ru/">https://data.gov.ru/</a>
5	Портал государственных услуг	<a href="https://www.gosuslugi.ru/">https://www.gosuslugi.ru/</a>
6	Единая информационная система в сфере закупок	<a href="http://zakupki.gov.ru">http://zakupki.gov.ru</a>
7	Электронный сервис "Прозрачный бизнес"	<a href="https://pb.nalog.ru">https://pb.nalog.ru</a>
8	Справочная правовая система Консультант Плюс	<a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>
9	Справочная правовая система Гарант	<a href="http://ivo.garant.ru">http://ivo.garant.ru</a>
10	Федеральная государственная система территориального планирования	<a href="https://fgistp.economy.gov.ru/">https://fgistp.economy.gov.ru/</a>
11	Аграрная российская информационная система.	<a href="http://www.aris.ru/">http://www.aris.ru/</a>
12	Информационная система по сельскохозяйственным наукам и технологиям	<a href="http://agris.fao.org/">http://agris.fao.org/</a>

### 6.2.3. Сайты и информационные порталы

Не предусмотрены.

## 7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

### 7.1. Помещения для ведения образовательного процесса и оборудование

Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
Учебная аудитория для проведения учебных занятий: комплект учебной мебели, демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, презентационное оборудование, используемое программное обеспечение: MS Windows; Office MS Windows / Open Office; Adobe Reader / DjVu Reader; Google Chrome / Mozilla Firefox / Internet Explorer; DrWeb ES; 7-Zip; Media Player Classic	394087, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Мичурина, 1

Учебная аудитория для проведения учебных занятий: комплект учебной мебели, демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, компьютеры в аудитории с выходом в локальную сеть и Интернет; доступ к справочно-правовым системам «Гарант» и «Консультант Плюс»; электронные учебно-методические материалы; видеопроекторное оборудование для презентаций; используемое программное обеспечение: MS Windows; Office MS Windows / Open Office; Adobe Reader / DjVu Reader; Google Chrome / Mozilla Firefox / Internet Explorer; DrWeb ES; 7-Zip; Media Player Classic	394087, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Мичурина, 1
Учебная аудитория для проведения учебных занятий: текущего контроля и промежуточной аттестации: комплект учебной мебели, демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, используемое программное обеспечение: MS Windows; Office MS Windows / Open Office; Adobe Reader / DjVu Reader; Google Chrome / Mozilla Firefox / Internet Explorer; DrWeb ES; 7-Zip; Media Player Classic, AST Test	394087, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Мичурина, 1
Учебная аудитория для проведения учебных занятий: групповых и индивидуальных консультаций: комплект учебной мебели, компьютеры, принтеры, сканер, используемое программное обеспечение: MS Windows; Office MS Windows / Open Office; Adobe Reader / DjVu Reader; Google Chrome / Mozilla Firefox / Internet Explorer; DrWeb ES; 7-Zip; Media Player Classic	394087, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Мичурина, 1
Помещение для самостоятельной работы: комплект учебной мебели, компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, используемое программное обеспечение: MS Windows; Office MS Windows / Open Office; Adobe Reader / DjVu Reader; Google Chrome / Mozilla Firefox / Internet Explorer; DrWeb ES; 7-Zip; Media Player Classic	394087, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Мичурина, 1, ауд. 113, 115, 116, 119 120, 122, 123а, 126, 219, 220, 224, 241, 273 (с 16.00 до 20.00)
Помещение для самостоятельной работы: комплект учебной мебели, компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, используемое программное обеспечение: MS Windows; Office MS Windows / Open Office; Adobe Reader / DjVu Reader; Google Chrome / Mozilla Firefox / Internet Explorer; DrWeb ES; 7-Zip; Media Player Classic	394087, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Мичурина, 1, ауд. 232 а

## 7.2. Программное обеспечение

### 7.2.1. Программное обеспечение общего назначения

№	Название	Размещение
1	Операционные системы MS Windows / Linux	ПК в локальной сети ВГАУ
2	Пакеты офисных приложений Office MS Windows / OpenOffice	ПК в локальной сети ВГАУ
3	Программы для просмотра файлов AdobeReader / DjVuReader	ПК в локальной сети ВГАУ
4	Браузеры Google Chrome / Mozilla Firefox / Internet Explorer	ПК в локальной сети ВГАУ
5	Антивирусная программа DrWeb ES	ПК в локальной сети ВГАУ
6	Программа-архиватор 7-Zip	ПК в локальной сети ВГАУ
7	Мультимедиа проигрыватель MediaPlayerClassic	ПК в локальной сети ВГАУ
8	Платформа онлайн-обучения eLearningserver	ПК в локальной сети ВГАУ
9	Система компьютерного тестирования AST Test	ПК в локальной сети ВГАУ

### 7.2.2. Специализированное программное обеспечение

Не требуется

## 8. Междисциплинарные связи

### Протокол

согласования рабочей программы с другими дисциплинами

Дисциплина, с которой необходимо согласование	Кафедра, на которой преподается дисциплина	Подпись заведующего кафедрой
Согласование с другими дисциплинами не требуется		

