

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
–филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

А.С. ДАНИЛОВА

СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Методические материалы и указания по изучению дисциплины для
обучающихся направления 38.04.03 Управление персоналом,
магистерская программа
«Стратегическое управление персоналом»

КРАСНОЯРСК, 2022

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Данилова, А.С. Социальное развитие персонала: Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом» / А. С. Данилова ; КриЖТ ИрГУПС. – Красноярск : КриЖТ ИрГУПС, 2022. – 35 с.

Методические материалы и указания по изучению дисциплины разработаны на основе рабочей программы учебной дисциплины Б1.В.ДВ.04.02 Социальное развитие персонала для направления 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Стратегическое управление персоналом».

Содержат указания по лекционным и практическим занятиям, самостоятельной работе, список рекомендуемой литературы и информационных ресурсов, а также методические материалы для подготовки к текущему и промежуточному контролю знаний.

Рекомендовано к изданию методическим советом КриЖТ ИрГУПС

Печатается в авторской редакции

© Данилова А.С., 2022

© Красноярский институт

железнодорожного транспорта, 2022

Содержание

Введение.....	4
1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения.....	4
2 Тематическое содержание дисциплины	5
3 Методические рекомендации по лекционным занятиям	7
4 Методические рекомендации по практическим занятиям.....	9
5 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы...	11
6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины	13
7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации	15
7.1 Задачи реконструктивного уровня	22
7.2 Задачи творческого уровня	24
7.3 Вопросы для собеседования.....	25
7.4 Типовые тестовые задания	25
7.5 Зачет.....	33

Введение

Данные методические указания предназначены для организации учебного процесса и оказания методической помощи обучающимся при изучении дисциплины «Социальное развитие персонала».

В указаниях изложены цель и задачи дисциплины, планируемые результаты обучения, тематическое содержание дисциплины, список рекомендуемых источников, а также типовые задания для подготовки к текущему и промежуточному контролю.

1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения

Цель дисциплины состоит в формировании знаний, умений и навыков в области социального управления, позволяющих эффективно воздействовать на социальные процессы, влиять на формирование благоприятной для человека социальной сферы в организации.

Задачи дисциплины:

- сформировать у обучающихся знания понятийного аппарата социального управления в организации;
- сформировать у обучающихся умения проектирования и документного сопровождения процесса социального развития персонала в организации;
- сформировать у обучающихся практические навыки оценки эффективности процесса социального развития персонала в организации..

В результате освоения дисциплины обучающийся должен достигнуть результатов образования, указанных в таблице 1

Таблица 1 - Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с требованиями к результатам освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность	Знать: – основы корпоративной политики в организации, порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации – методы социологической диагностики, используемые для изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития

	<p>ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации</p>	<p>- основные направления работы по составлению и внедрению планов, программ, стратегий по управлению процессом социального развития организации</p> <p>- методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности</p> <p>Уметь:</p> <p>- анализировать и систематизировать информацию о различных социальных процессах в организации</p> <p>- определять критерии и уровни удовлетворенности персонала</p> <p>- прогнозировать социально-экономическую эффективность предлагаемых программ по управлению процессом социального развития организации</p> <p>Владеть:</p> <p>- навыками проведения анализа социальной среды организации для принятия управленческих решений</p> <p>- навыками внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом</p> <p>- навыками изучения социальных процессов в организации и прогнозирования и корректировки возможных направлений их развития</p> <p>- навыками прогнозирования социально-экономической эффективности предлагаемых программ по управлению процессом социального развития организации</p>
--	---	--

2 Тематическое содержание дисциплины

Объем дисциплины – 108 час (3 зед.). Их распределение по темам дисциплины и видам учебной работы приведено в таблице 2.

Таблица 2 – Тематическое распределение трудоемкости дисциплины

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очно-заочная форма				Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы			
			Лек	Пр	СР	
1.0	Раздел 1. Концептуальные аспекты управления социальным развитием организации.					
1.1	Предприятия как сложные социальные системы	4	2	4	16	ПК-2.1.2
1.2	Содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом	4	4	8	16	ПК-2.1.1 ПК-2.1.2
2.0	Раздел 2. Методический инструментарий эффективного управления социальным развитием организации					
2.1	Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ	4	4	8/2	16	ПК-2.1.1
2.2	Методическое обеспечение процесса управления социальным развитием персонала	4	4	8/2	16	ПК-2.1.1 ПК-2.1.2
2.3	Расчеты социально-экономической эффективности процесса управления социальным развитием персонала	2	3	6	20	ПК-2.1.2

3 Методические рекомендации по лекционным занятиям

Лекция (от лат. lectio) – это систематическое, последовательное, монологическое устное изложение лектором (преподавателем) учебного материала. Лекция одна из организационных форм обучения в высшем учебном заведении.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Основными организационными вопросами при этом являются, во-первых, подготовка к восприятию лекции, и, во-вторых, как записывать лекционный материал.

Особое значение лекции состоит в том, что знакомит обучающихся с наукой, расширяет, углубляет и совершенствует ранее полученные знания, формирует научное мировоззрение, учит методике и технике лекционной работы.

Кроме того, на лекции мобилизуется внимание, вырабатываются навыки слушания, восприятия, осмысления и записывания информации. Все это призвано воспитывать логическое мышление обучающихся и закладывает основы научного исследования.

Работа обучающихся на лекции – сложный процесс, сочетающий в себе три вида деятельности: слушание, осмысливание и конспектирование (запись).

Задача обучающихся на лекции состоит в том, чтобы кратко, ясно, конструктивно записывать материал – конспектировать.

Конспект помогает восстановить в памяти все содержание лекции, дисциплинирует обучающихся, является важным приемом обучения.

Основное отличие конспекта от текста – отсутствие или значительное снижение избыточности, т.е. удаление отдельных слов или частей текста, не выражающих существенной информации, а также замена развернутых оборотов текста более краткими словосочетаниями (свертывание).

При конспектировании основную информацию следует записывать подробно, а дополнительные и вспомогательные сведения, примеры – очень кратко.

Умение отделять основную информацию от второстепенной – одно из главных требований к конспектирующему.

Хорошие результаты в выработке такого умения дает прием, названный условно приемом фильтрации и сжатия текста, который включает в себя две операции:

- а) разбивка текста на части по смыслу;
- б) нахождение в каждой части текста слова, краткой фразы или обобщающей короткой формулировки, которые бы выражали основной смысл этой части. Такие слова или фразы называются ключевыми.

Ведение конспекта создает особенно благоприятные условия для запоминания прослушанного, так как в этом процессе принимают участие слух, зрение, рука. Это позволяет сосредоточиться, способствует запоминанию.

Умело зафиксированный материал легче запоминается, поэтому хороший конспект можно считать своеобразным пособием при подготовке к экзамену.

При неумелом конспектировании характерны следующие основные ошибки:

- попытки записывать все почти дословно;
- составление плана вместо записи лекций;
- выборочная запись лишь только важной и трудной информации.

Основной принцип конспектирования – писать не все, но так, чтобы сохранить все действительно важное и логику изложения материала, чтобы при необходимости можно было полностью «развернуть» конспект в исходный текст.

Сокращение записи может достигаться не за счет пропусков каких-то элементов лекций, а благодаря концентрированию, сгущению исходной информации.

Очень важно выделить и четко зафиксировать идеи лекции. Во время лекции цветными карандашами необходимо обводить, подчеркивать или обозначать ключевые аспекты лекций. При работе с конспектом это позволяет сразу увидеть главное.

Весьма эффективным способом проработки лекционного материала в течение семестра является составление и сохранение подробных планов, особенно тех лекций, усвоение которых вызывало затруднение. Этот план позволит гораздо быстрее и полнее вспомнить материал, к экзамену его можно использовать и как план ответа.

В плане материал представляется более сжато, без мелких деталей и подробностей, поэтому при сопоставлении и анализе планов лекций легче, чем по конспекту, выявить основные, стержневые идеи курса, его логику и определить типовой алгоритм, по которому обычно излагаются важнейшие понятия.

Для лучшего представления структуры изучаемого материала очень полезно составлять схемы логических связей отдельных частей лекции, раздела.

После проработки лекции желательно проверить, как вами усвоен материал. Критериями качественной работы могут быть следующие аспекты:

- знать тему;
- четко представлять план лекции или данного вопроса;
- уметь выделять основное, главное;
- усвоить значение примеров и иллюстрации;
- знать, как связаны вновь получаемые знания с уже имеющимися;
- знать возможность и необходимость применения полученных сведений.

Завершающим этапом, выполняемым в рамках самостоятельной работы над лекцией, является обработка, закрепление и углубление знаний по теме. Необходимо обращаться к лекциям неоднократно. После каждой лекции перечитать новый материал с заучиванием новых определений, формул и выражений. Первый просмотр записей желательно сделать в тот же день, когда все свежо в памяти. Конспект нужно прочитать, заполнить пропуски, расшифровать некоторые сокращения. Затем надо ознакомиться с рекомендованной по теме преподавателем литературой, учебником, внести нужные уточнения и дополнения в лекционный материал.

Важнейшим критерием усвоения лекционного материала зависит от направленности внимания обучающихся. Эффективная работа обучающихся на лекции требует определенных умений. К ним относятся: умение эффективно слушать лекцию, умение осмысливать информацию, управлять своим вниманием, правильно конспектировать лекцию, владеть навыками синхронной переработки логической структуры информации в записи.

4 Методические рекомендации по практическим занятиям

Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.

На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить

домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.

Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что решение ситуационных задач проводится по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций, задач. При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул (и это очень важно) для активной проработки лекции.

Ситуационные задачи - это задачи, позволяющие осваивать интеллектуальные операции последовательно в процессе работы с информацией: ознакомление - понимание - применение - анализ - синтез - оценка.

Специфика ситуационной задачи в том, что она носит ярко выраженный практико-ориентированный и интегративный характер, но для ее решения необходимо конкретное предметное знание.

Общие требования по решению ситуационных задач (кейсов):

- Внимательно, прочитайте содержание задачи и поставленных вопросов, в течение прочтения производите пометки.
- Постарайтесь использовать теоретические знания и применить их при решении кейса.

Ответ на ситуацию должен быть логичным и аргументированным.

Алгоритм работы по решению ситуационных задач (кейсов)

1. Внимательно прочитайте всю информацию, изложенную в задаче, чтобы составить целостное представление о ситуации.
2. Еще раз внимательно прочитайте информацию. Выделите те абзацы, которые кажутся вам наиболее важными.
3. Постарайтесь сначала в устной форме охарактеризовать ситуацию. Определите, в чем ее суть, что имеет первостепенное значение, а что - второстепенное. Потом письменно зафиксируйте выводы.
4. Зафиксируйте все факты, которые относятся к этой проблеме, (и те, которые изложены в ситуации, и те, которые вам известны из литературных источников и собственного опыта) в письменном виде. Так вы облегчите нахождение взаимосвязей между явлениями, которые описывает ситуация
5. Сформулируйте основные положения решения, которое, на ваш взгляд, необходимо принять относительно изложенной проблемы
6. Попытайтесь найти альтернативные варианты решения проблемы, если такие существуют

7. Разработайте перечень практических мероприятий по реализации вашего решения. Попробуйте определить достоверность достижения успеха в случае принятия предложенного вами решения

8. Изложите результаты решения задачи в письменной форме.

.Если в процессе работы над изучением теоретического материала или при решении задач у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

5 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Цели самостоятельной работы:

- стимулирование познавательного интереса;
- закрепление и углубление полученных знаний и навыков;
- развитие познавательных способностей, самостоятельности, ответственности и организованности;
- подготовка к предстоящим занятиям;
- развитие самостоятельности мышления, способностей к самосовершенствованию и самореализации;
- развитие культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и формировании компетенций.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы обучающегося являются:

- уровень освоения учебного материала (качество знаний);
- умение и навыки использовать теоретические знания в решении практических задач;
- обоснованность и четкость изложения ответов;
- оформление письменных работ в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Самостоятельная работа выполняется обучающегося по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Преподаватель сопровождает самостоятельную работу обучающихся: предлагает задания различного типа, консультирует обучающегося в процессе его работы, помогает преодолеть возникающие затруднения, оценивает совместно с обучающимся качество выполненной работы, организует публичность обсуждения результатов.

Результаты контроля самостоятельной работы учитываются для оценивания успеваемости обучающихся при текущем контроле знаний и промежуточной аттестации по результатам семестра.

- работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника,

- дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет);
- чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы);
 - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами);
 - подготовка презентации/сообщения/реферата/ доклада на заданную тему;
 - подготовка статьи на конференцию;
 - составление глоссария/ ментальной карты по заданной теме (разделу);
 - решение практических (кейсовых) ситуаций и типовых задач;
 - выполнение контрольных работ (для заочной формы обучения)
 - подготовка к практическому занятию;
 - тестирование.

Важнейшим этапом работы является изучение рекомендованной к каждой теме литературы.

При работе над рекомендованными источниками и литературой необходимо помнить, что здесь недостаточно ограничиваться лишь беглым ознакомлением или просмотром текста.

Прежде чем приступить к работе с тестом обучающийся должен:

а) сформулировать общее представление о произведении (ознакомиться с заголовком, оглавлением, если оно имеется, просмотреть текст) и целях его создания (обратить внимание на дату написания, реконструировать, опираясь на уже имеющиеся сведения и привлекая дополнительную литературу, историческую ситуацию) определить причины, побудившие автора написать работу;

б) внимательно прочитать текст, возвращаясь к отдельным положениям, выделяя непонятные смысловые части. Выяснить непонятные значения, используя словари, справочную литературу;

в) раскрыть связи теоретических положений и конкретных фактов, определяя то общее, что послужило основой для сделанного вывода.

На основе изученных источников и литературы рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой, проверьте усвоение материала, ориентируясь на вопросы для самоконтроля.

При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции

Если в процессе работы над изучением материала у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины

Для изучения дисциплины рекомендуется основная и дополнительная литература, а также информационные ресурсы чети Интернет и нормативно-правовые документы, указанные в таблице 3.

Таблица 3 – Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины

6.1 Учебная литература				
6.1.1 Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Егоршин А.П.	Управление социальным развитием организации : учебник[Электронный ресурс]. – https://znanium.com/catalog/product/1002358	ИНФРА-М, 2019	100% онлайн
6.1.1.2	Захаров Н. Л., Кузнецов А. Л.	Управление социальным развитием организации : учебник. [Электронный ресурс]. – https://znanium.com/catalog/product/990413	ИНФРА-М, 2019	100% онлайн
6.1.2 Дополнительная литература				
6.1.2.1	Байнова, М.С.	Основы социального управления: учебное пособие . [Электронный ресурс]. – http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=464119	Директ-Медиа, 2017	100% онлайн
6.1.2.2	Иванов, С.Ю.	Социальное управление в организациях: учебное пособие. [Электронный ресурс]. – http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472895	Московский педагогический государственный университет (МПГУ), 2017	100% онлайн
6.1.2.3	Жильцов, Е.Н. Егоров, Е.В., Т. В. Науменко	Экономика и управление социальной сферой : учебник . [Электронный ресурс]. – https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495762	Дашков и К°, 2018	100% онлайн
6.1.2.4	Оксинойд К.Э.	Управление социальным развитием организации : учебное пособие . [Электронный ресурс]. – http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105	Флинта, 2017	100 % онлайн
6.1.2.5	Данилюк, А. А.	Управление социальным развитием персонала : учебное пособие .	Тюменский государственный	100 % онлайн

		[Электронный ресурс]. – https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572031	университет, 2016. – 172 с.	
6.1.2.6	Маслов, В.И.	Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: учебник [Электронный ресурс]. – http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=99170	Финпресс, 2004	100% онлайн
6.1.2.7	Григорян, Е.С.	Корпоративная социальная ответственность : учебник [Электронный ресурс]. – http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496198	Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019	100% онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)				
6.1.3.1	Данилова А.С.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обуч., ЭИОС	100% онлайн
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
6.2.1	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003. – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.			
6.2.2	Федеральная служба государственной статистики // [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/			
6.2.3	Библиотека КрИЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта –филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.			
6.2.4	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013. – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.5	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.6	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011. – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.7	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001. – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.8	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo1.krsk.irkups.ru/ . – Текст: электронный.			
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы				
6.3.1 Базовое программное обеспечение				
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).			

6.3.2 Специализированное программное обеспечение	
6.3.2.1	Не требуется
6.3.3 Информационные справочные системы	
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.

7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации

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

Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Задачи промежуточного контроля – оценить уровень сформированности компетенции в рамках дисциплины, в том числе работу обучающегося за определенный период, полученные им теоретические знания, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их к решению практических задач.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной

определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

Текущий и промежуточный контроль по дисциплине осуществляется в соответствии со следующей программой:

Таблица 4 – Программа контрольно-оценочных мероприятий

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
4 семестр					
1	1-2	Текущий контроль	Тема 1. Предприятия как сложные социальные системы	ПК-2.1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Собеседование (устно) Тест (компьютерные технологии)
2	3-4	Текущий контроль	Тема 2 Содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом	ПК-2.1.1 ПК-2.1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Собеседование (устно) Тест (компьютерные технологии)
3	5	Текущий контроль	Раздел 1. Концептуальные аспекты социального развития персонала	ПК-2.2.1	Тест (компьютерные технологии)
4	6-9	Текущий контроль	Тема 3. Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ.	ПК-2.1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно), в том числе в рамках ПП Собеседование (устно) Тест (компьютерные технологии)
5	10-12	Текущий контроль	Тема 4. Методическое обеспечение процесса управления социальным развитием персонала	ПК-2.1.1 ПК-2.1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно), в том числе в рамках ПП Собеседование (устно) Тест (компьютерные технологии)
6	12-15	Текущий контроль	Тема 5. Расчеты социально-экономической	ПК-2.1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно)

			эффективности процесса управления социальным развитием персонала		Задания реконструктивного уровня (письменно) Собеседование (устно) Тест (компьютерные технологии)
7	16	Текущий контроль	Раздел 2. Методические проблемы оценки результата и эффективности социального развития персонала	ПК-2.2.1	Тест (компьютерные технологии)
8	16	Текущий контроль	Раздел 1,2	ПК-2.2.1	Тест (компьютерные технологии)
9	17	Промежуточная аттестация - зачет	Раздел 1,2	ПК-2.2.1	Собеседование (устно) Перечень вопросов и задач к зачёту (устно/письменно); тестирование по дисциплине (компьютерные технологии)

Общий перечень и характеристика оценочных средств, используемых в рамках дисциплины для оценивания компетенций на различных этапах их формирования приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Перечень и характеристика применяемых оценочных средств

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Задания репродуктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания фактического материала (базовые понятия, факты) и умения правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенной темы (раздела) дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы докладов/сообщений (МУ по самостоятельной работе студентов), Типовые контрольные вопросы по практическим заданиям по дисциплине (МУ к практическим заданиям)
2	Задания реконструктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Типовые контрольные вопросы по практическим заданиям по дисциплине (МУ к практическим заданиям)

		обучающихся	
3	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам
4	Конспект лекции	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по темам
5	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания по разделам
6	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам
Промежуточный контроль			
7	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету

Для оценивания результатов обучения в рамках применения каждого оценочного средства применяются определенные критерии и шкалы, представленные ниже.

Таблица 6 – Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»		Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные	Компетенция не сформирована

		вопросы было допущено множество неправильных ответов	
--	--	--	--

Таблица 7 – Критерии и шкала оценивания собеседования (при текущем контроле)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий. Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Таблица 8 – Критерии и шкала оценивания разноуровневых заданий репродуктивного и реконструктивного уровней (при текущем контроле)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся излагает материал логично, грамотно, без ошибок; свободно владеет профессиональной терминологией; умеет высказывать и обосновать свои суждения; дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; организует связь теории с практикой
«хорошо»		Обучающийся грамотно излагает материал; ориентируется в материале; владеет профессиональной терминологией; осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Ответ обучающегося правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
«удовлетворительно»		Обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения;

		обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	У обучающегося отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс. В ответе обучающийся проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса

Таблица 9 – Критерии и шкала оценивания конспекта лекций (при текущем контроле)

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

Таблица 10 – Критерии и шкала оценивания тестирования (при текущем контроле)

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

Типовые задания для подготовки к текущей и промежуточной аттестации, а также описание процедуры их проведения представлены далее.

7.1 Задачи реконструктивного уровня

Выполнение задач реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Задание выдается в начале занятия, до слушателя доводятся методические указания по его выполнению. Решенные задачи подлежат проверки преподавателем в конце занятия. Возможно выполнение задач в рамках самостоятельной работы в качестве ИДЗ с последующим контролем качества их выполнения.

Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня

1. Практическое задание: Кейс

«Социальная среда».

Проанализируйте данные о кадровом составе и выявите факторы, влияющие на направления и формы социальной поддержки в данной организации. Разработайте предложения для формирования социальной среды на основе изучения социальных параметров организации.

Описание ситуации

ООО «Вкусняшки» – торгово-производственное предприятие, специализируется на выпуске мясных деликатесов и полуфабрикатов.

Дополнительная информация: основные производственные площади расположены на окраине крупного города. Численность персонала – 112 человек. Персонал предприятия в основном женщины в возрасте от 45 лет. Работа круглосуточная сменная (по 12 час. смена) и 2 выходных дня после смены.

2. Практическое задание: Кейс

«Социальный пакет для сотрудников транспортной компании».

Изучите ситуацию и сформулируйте принципы формирования социального пакета в транспортной компании, приведите примеры их реализации, составьте таблицу видов услуг в социальном пакете для различных категорий работников.

Описание ситуации

Предлагаемый социальный пакет для сотрудников транспортной компании в целом может содержать следующие социальные услуги:

1. Страхование работников из собственного фонда на предприятии, либо путем заключения договора со страховой компанией. Программа страхования может включать страхование от несчастных случаев; компенсацию по временной нетрудоспособности; добровольное

медицинское страхование (ДМС); негосударственное пенсионное обеспечение.

2. Программы медицинского обслуживания на базе собственных учреждений; путем заключения договоров ДМС со страховой компанией или с медицинскими учреждением.

3. Негосударственное пенсионное обеспечение: организация пенсионного фонда на самом предприятии; заключение договора с негосударственным пенсионным фондом; заключение договора пенсионного страхования работников со страховой компанией.

4. Содержание детей в детских дошкольных учреждениях.

5. Путевки в детский оздоровительный лагерь, в санаторий;

6. Жилищные программы: строительство предприятием собственного жилья; возможность получения беспроцентного целевого займа от предприятия на приобретение жилья; возможность получения кредитов в банке под поручительство предприятия на приобретение жилья.

7. Обеспечение служебным транспортом или оплата проезда до места работы городским транспортом.

8. Скидки на приобретение товаров(услуг) предприятия и его партнеров.

9. Оплата обучения, стипендиальные программы.

10. Организация питания на предприятии, предоставление ски-дков на питание или полная оплата расходов на питание.

3. Практическое задание: реферат/доклад. Подготовить реферат/доклад на определенную тему

Темы для рефератов/докладов

3. Бенчмаркинг в сфере социальной политики
4. Благотворительная деятельность бизнеса в области поддержки культуры
5. Благотворительность в современной России (на примере НКО по выбору студента)
6. Глобальный договор ООН: содержание, принципы, опыт присоединения российских предприятий
7. Гранты и льготные займы как формы поддержки внешней среды бизнеса
8. Деловая репутация как результат КСО организации. Проявление деловой репутации в гудвилле
9. Здравоохранение как объект КСО
10. История социального участия бизнеса (страна – по выбору студента)
11. Концепции стейкхолдеров и корпоративного гражданства
12. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества компании

13. Корпоративная социальная ответственность как фактор роста стоимости компании. Роль КСО в процессе привлечения финансовых ресурсов
14. Корпоративное волонтерство в России и зарубежом
15. Корпоративные конфликты: общая характеристика. Создание, полномочия и порядок работы комитета по урегулированию корпоративных конфликтов
16. Международные стандарты в области корпоративной социальной политики
17. Нормативное регулирование социальной ответственности бизнеса в России
18. Обзор российского рынка консалтинговых и аудиторских услуг в области корпоративной социальной ответственности
19. Опыт эффективной реализации программ КСО на предприятии: передовые зарубежные практики (краткий аналитический обзор)
20. Поддержка развития науки и образования как направление КСО
21. Подходы и принципы составления социального пакета как элемента внутренней КСО
22. Рейтинги социальной ответственности компаний. Оценка корпоративной социальной активности
23. Российские общественные организации, изучающие корпоративную социальную ответственность (Российский союз промышленников и предпринимателей, Ассоциация менеджеров России и др.)
24. Руководство GRI и его применение в России
25. Социальная ответственность бизнеса и приоритетные национальные проекты в России
26. Социальная ответственность как составляющая корпоративной культуры
27. Социальная отчетность, социальные балансы и регуляторы
28. Социальная политика на градообразующих предприятиях в моногородах
29. Социальное инвестирование в корпорациях: сущность, возможности и факторы эффективности
30. Социальные и политические интересы бизнеса в регионах России
31. Социальные программы в стратегии развития внутренней КСО
32. Этапы развития корпоративной социальной ответственности в XX веке
- 33.

7.2 Задачи творческого уровня

Выполнение творческих задач, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий.

Задание выдается в начале занятия, до слушателя доводятся методические указания по его выполнению. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Решенные задачи подлежат проверки преподавателем в конце занятия. Возможно выполнение задач в рамках самостоятельной работы в качестве ИДЗ с последующим контролем качества их выполнения.

Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему

Образец типового варианта заданий репродуктивного уровня

1. Практическое задание: ментальная карта. Разработайте ментальную карту по теме 2 «Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ»

2. Практическое задание: эссе. Напишите эссе на тему «Социальная политика в условиях цифровизации»

3. Практическое задание: напишите статью в рамках данной дисциплины, отражающую влияние дисциплины на вашу дальнейшую трудовую деятельность.

7.3 Вопросы для собеседования

Собеседование проводится по темам дисциплины в соответствии с рабочей программой на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения собеседования, доводит до обучающихся вопросы для собеседования по теме занятия и дает перечень литературных источников для подготовки к собеседованию. На занятии, в течение которого осуществляется опрос, при собеседовании преподаватель может самостоятельно выбрать вопрос для собеседования с конкретным обучающимся или группой обучающихся из предложенного перечня. В ходе собеседования обучающийся должен показать степень владения темой, знания основных терминов, умение пользоваться категориальным аппаратом, продемонстрировать навыки владения методами и средствами решения разноуровневых задач по теме

Таблица 11 - Перечень типовых вопросов к собеседованию

№	Наименование темы	Типовые вопросы
1.	Тема 1. Предприятия как сложные социальные системы	1. В чем заключаются объект, предмет и цель дисциплины «Управление социальным развитием персонала»? 2. Каковы отличия понятий социальная сфера, социальная среда, социальная инфраструктура, социальные группы? 3. Что вкладывается в выражение «Предприятия как сложные социальные системы»?

№	Наименование темы	Типовые вопросы
		<p>4 Каковы показатели социального развития государства, организации, персонала?</p> <p>5 Перечислите и опишите социальные модели организаций.</p> <p>6 Внешняя и внутренняя среда организаций. В чем их взаимодействие?</p>
2.	Тема 2 Содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом	<p>1 Что включают в себя социологические исследования персонала. Какие формы и методы?</p> <p>2 Каково значение использования социологии в управлении персоналом?</p> <p>3 Что означает понятие «Социальные группы» и какова их характеристика?</p> <p>4. Опишите социальную структура персонала. Как она отличается в зависимости от отраслевой принадлежности организации?</p> <p>5 Коллектив, группа, индивидуум. Каковы их интересы и взаимодействие в производственной деятельности?</p> <p>6 Каковы процесс создания и стадии развития коллектива? Приведите примеры.</p>
3.	Тема 3. Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ.	<p>1 В чем особенности современной кадровой политика государства?</p> <p>2 Кадровая политика государства и организации. Каково их взаимодействие?</p> <p>3 Обозначьте стратегию и принципы управление персоналом.</p> <p>4 Опишите процессы формирования и развития корпоративной культуры в ОАО «РЖД».</p> <p>5 Этические нормы и кодекс деловой этики в современной России. Опишите на примере конкретной организации.</p> <p>6 Кадровая политика ОАО «РЖД». Принципы и приоритеты.</p>
4.	Тема 4. Методическое обеспечение процесса управления социальным развитием персонала	<p>1 В чем заключается социальная защита персонала? Виды и формы социальной защиты?</p> <p>2 Каковы показатели социально-экономического развития персонала?</p> <p>3 Опишите инструменты и механизмы управления социальным развитием персонала.</p> <p>4 Что такое план социального развития персонала, социальное планирование? Каковы этапы разработки?</p> <p>5 Что такое социальный паспорт организации? Какого его назначение?</p>
5.	Тема 5. Расчеты социально-экономической эффективности процесса управления социальным развитием персонала	<p>1 Дайте определение понятию «социальное управление».</p> <p>2 Каково влияние социального развития персонала на экономические показатели деятельности организации.</p> <p>3 Перечислите и опишите критерии эффективности социального управления</p>

№	Наименование темы	Типовые вопросы
		<p>4 В чем заключается взаимосвязь стратегического управления персоналом со стратегическим управлением организацией и управлением персоналом</p> <p>5 Как оценивается эффективность социального развития?</p> <p>6 Как оценивается экономическая и социальная эффективность труда?</p> <p>7 Каковы критерии оценки социального развития персонала?</p>

7.4 Типовые тестовые задания

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

Во время проведения контроля в форме тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

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

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

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

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

Таблица 12 - Структура тестовых материалов по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
УК-1.2 Вырабатывает стратегию достижения поставленной цели УК-2.2 Осуществляет эффективное управление проектом на всех этапах жизненного цикла для достижения конечного результата	Тема 1. Предприятия как сложные социальные системы	Система социального управления	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Эволюция социального управления	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Особенности социального управления на уровне организации	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 2. Содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом	Персонал как объект и субъект социального управления	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Инструменты социального управления персоналом	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
			4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
	Тема 3. Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ	Государственное регулирование корпоративной социальной ответственности	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Социальные гарантии для работников разных сфер	Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Организация и реализация корпоративной	Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ			

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
		социальной политики	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Тема 4. Методическое обеспечение процесса управления социальным развитием персонала	План социального развития персонала.	Знание
	Умения			4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Действия			4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Социальный паспорт организации (предприятия).		Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Уровень социального развития организации		Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 5. Расчеты социально-экономической эффективности процесса управления социальным развитием персонала	Эффективность социального управления	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Отчеты КСО	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Инструменты оценки КСО	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Итого			

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

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

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

Тест содержит 18 вопросов, в том числе 9 – ОТЗ, 9 – ЗТЗ.
Норма времени – 50 мин.

1. Концепция социально ответственного бизнеса в конце 60-х - начале 70-х годов XX в. стала формироваться в странах: _____ (**ответ: Великобритания, США, Германия, Япония**).
2. Согласно модели А. Керолла, корпоративная социальная ответственность являет собой многоуровневую ответственность, которую можно представить в форме _____ (**ответ: пирамиды**)
3. Выделяют следующие модели корпоративного управления:
 - 1) американская или аутсайдерская модель;
 - 2) германская или инсайдерская модель;
 - 3) японская модель;
 - 4) семейная модель;
 - 5) все ответы верны.(**ответ: 5**)
4. "Хартия бизнеса в России" была принята в _____ году (**ответ: 1995**)
5. Что является критерием правовых норм (правил поведения)?
 - 1) добровольность выполнения правил поведения;
 - 2) обеспечение обязательности правовых норм принудительной силой государства;
 - 3) соблюдение единых для всех норм деловой этики;
 - 4) наличие правовых норм в законе;
 - 5) разумность и справедливость правил поведения.(**ответ: 4**)
6. Какие элементы включает в себя понятие «качество жизни»?
 - 1) потребление материальных благ, продуктов питания, качество жилищных условий и занятости;
 - 2) развитие сферы услуг, образования, культуры, социального обеспечения;
 - 3) удовлетворенность человека работой и жизненными условиями;
 - 4) удовлетворенность человека социальным статусом, финансовым положением и семейными отношениями;
 - 5) совокупность всех ответов

(ответ: 5)

7. Госрегулирование социальной сферы проявляется в виде:

- 1) налоговых льгот;
- 2) информационной поддержки;
- 3) финансирования;
- 4) юридической поддержки;
- 5) все ответы верны.

(ответ: 5)

8. Субъектами социальных инвестиций являются:

- 1) органы государственной власти;
- 2) государственные и муниципальные предприятия;
- 3) российские и иностранные частные коммерческие и некоммерческие организации;
- 4) физические лица;
- 5) все ответы верны

(ответ: 5)

9. Какой из основных показателей эффективности социального инвестирования характеризует степень удовлетворенности населения качеством жизни?

- 1) социальный эффект;
- 2) социальная эффективность;
- 3) социально-экономическая эффективность;
- 4) экономическая эффективность;
- 5) все ответы верны.

(ответ: 1)

10. Какая проблема приводит современные российские компании к непоследовательным действиям в области инвестиций и снижению эффективности их социальных программ?

- 1) отсутствие прозрачной структуры и стратегии социальных инвестиций;
- 2) ориентация компаний, в первую очередь, на краткосрочные программы;
- 3) отсутствие запроса на формирование корпоративной стратегии социальных инвестиций со стороны государства и общества, из-за чего компаниям приходится действовать без четких ориентиров;
- 4) внутренние программы превалируют над внешними, в результате чего бизнес занимается в первую очередь развитием собственного персонала и не включен активно в общестрановые социальные программы;
- 5) совокупность всех ответов.

(ответ: 5)

11. Как трактуется понятие «корпорация» в отечественной практике?
- 1) совокупность лиц, объединившихся для достижения какой-либо цели; является юридическим лицом;
 - 2) объединенная группа, круг лиц одной профессии, одного сословия;
 - 3) форма организационной предпринимательской деятельности, предусматривающая долевую собственность, юридический статус и сосредоточение функций управления в руках верхнего эшелона профессиональных управляющих (менеджеров), работающих по найму;
 - 4) верны ответы 1, 2, 3;
 - 5) данное понятие отсутствует в отечественной практике.
- (ответ: 5)**
12. Что объединяет концепция социально ответственного бизнеса?
- 1) определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам;
 - 2) добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах;
 - 3) взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом;
 - 4) теории корпоративного альтруизма и корпоративного эгоизма;
 - 5) все ответы верны.
- (ответ: 2)**
13. Концепция социальной ответственности организации (КСО) в рыночных условиях впервые предложена _____ **(ответ: А.А. Берле и К.Г. Минсом).**
-
14. Концептуальная схема социального управления по Егоршину А.П. включает в себя _____ элементов **(ответ: 5).**
15. Любовь к человечеству, забота об улучшении его участи, благотворительность – это _____ **(ответ: Филантропия).**
16. _____ - это концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на фирмы и прочие заинтересованные стороны общественной сферы **(ответ: КСО).**
17. _____ - это лица, на которые оказывает влияние деятельность организации, использовался для описания корпоративных собственников, помимо акционеров **(ответ: стейкхолдеры).**

18. Международный стандарт социальной ответственности (*ответ: ISO 26000*).

7.5 Зачет

Проведение промежуточной аттестации в форме зачета у обучающихся позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля (при этом могут учитываться результаты рубежного и итогового тестирования по дисциплине), так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для этого преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок (таблица 11).

Таблица 11 – Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля

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

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет. Зачет проводится в форме в форме собеседования.

Перечень теоретических вопросов к зачету

Раздел 1. Социальное развитие организации

1. Сформулируйте главную цель социальной политики государства.
2. Назовите основные части социальной политики государства.
3. Назовите виды социальной власти и охарактеризуйте их участие в социальной политике.
4. Назовите и охарактеризуйте модели государственной социальной политики.
5. Охарактеризуйте зарубежный опыт социального управления.
6. Охарактеризуйте отечественный исторический опыт социального управления.
7. Какие главные выводы для современности можно сделать из исторического опыта социального управления?
8. Каковы современные тенденции государственной социальной политики в Российской Федерации?
9. Какова сущность социальной политики организации?

10. Сформулируйте главную цель социальной политики организации.
11. Назовите основные части социальной политики государства.
12. Что понимается под корпоративной социальной политикой (КСП)?
13. Какова связь социальной политики государства и социальной защиты населения?
14. Какова роль корпоративной социальной ответственности бизнеса в России и мире?

Раздел 2. Социальное развитие персонала

15. Как Вы понимаете процесс управления социальным развитием персонала в организации?
16. Социальное развитие персонала – это
17. Опишите цели оценки результатов деятельности.
18. Опишите составляющие социального развития персонала: цели, задачи, инструментарий.
19. Назовите эффективные инструменты социальной защиты персонала.
20. Опишите метод социальной паспортизации.
21. Перечислите и опишите основные критерии оценки социального развития персонала в организации.
22. Опишите основные составляющие плана социального развития организации?
23. Перечислите внутренние документы организации, содержание которых затрагивает реализацию социальной политики и процесса управления социальным развитием персонала.
24. Какие этапы выделяются в построении системы социального развития организации?
25. Перечислите и охарактеризуйте основные направления развития социальной политики ОАО «РЖД»?
26. Каковы особенности Молодёжной политики ОАО «РЖД»? Какие документы Компании с ней связаны?
27. Социальные отчеты Холдинга: раскройте их назначение и содержание?
28. Опишите Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2020-2022 годы с позиций работодателя и работника.

Учебно-методическое издание

АЛЬБИНА СЕРГЕЕВНА ДАНИЛОВА

СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа
«Стратегическое управление персоналом»

Подписано в печать 02.12.2022 г.

Формат бумаги 60×84/16

16342

0,41 авт. л. 1 печ. л.

35

экз.

План издания 20__ г. № п/п КрИЖТ ИрГУПС

Протокол № от

Отпечатано в КрИЖТ ИрГУПС
Красноярск, ул. Л. Кецховели, 89.