

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)

Н.А. АНИСИМОВА

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Методические материалы и указания по изучению дисциплины для
обучающихся направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом

КРАСНОЯРСК, 2023

1

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



Анисимова, Н. А. Корпоративное управление персоналом : Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом / Н.А. Анисимова; КрИЖТ ИрГУПС. – Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2023. – 50 с.

Методические материалы и указания по изучению дисциплины разработаны на основе рабочей программы учебной дисциплины Б1.В.ДВ.04.01 Корпоративное управление персоналом для направления подготовки 38.03.03 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

© Анисимова Н.А., 2023

© Красноярский институт

железнодорожного транспорта, 2023

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.....	10
6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины	12
7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации	14
7.1 Типовые вопросы для собеседования	26
7.2 Задания разноуровневого уровня	27
7.3 Типовые тестовые задания	30
7.4 Теоретические вопросы к зачету/экзамену	44
7.5 Тематика курсовых работ	46
7.6 Зачет.....	47
7.7 Экзамен	48

Введение

Данные методические указания предназначены для организации учебного процесса и оказания методической помощи обучающимся при изучении дисциплины «Корпоративное управление персоналом».

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:

– формирование компетенции социального управления персоналом организаций, основанного на корпоративных принципах.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания основ социального управления персоналом на корпоративных принципах;

– сформировать (на промежуточном уровне) у обучающихся умения анализа социальной ответственности персонала;

– овладеть навыками разработки положения деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности.

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-1.5 Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для	ПК-1.5.1 Разрабатывает положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности	Знать: основные положения теории и принципы корпоративизма; основы теории корпоративного права; общую классификацию социальной ответственности как единой, состоящей из сторон: личной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности руководства и персонала Уметь: разрабатывать положения деловой этики; систематизировать, анализировать и обобщать результаты изучения состояния социальной ответственности персонала корпорации; разрабатывать рекомендации по развитию социальной

целей аттестации персонала		ответственности персонала на основе проведенного анализа Владеть: навыками постановки профессиональных задач по корпоративному управлению персоналом; навыками разработки положения деловой этики; навыками разработки положений личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности
----------------------------	--	---

2 Тематическое содержание дисциплины

Объем дисциплины – 288 час (8 з. ед.). 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	Очная форма				Очно-заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы			Семестр	Часы			
			Лекции	Практические	Самостоятельная работа		Лекции	Практические	Самостоятельная работа	
1.0	Раздел 1. Теоретические основы корпоративного управления									
1.1	Теоретические основы корпоративного управления. Основы теории корпоративного права.	2	9	18	29	3	9	9	33	ПК-1.5.1
2.0	Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений									
2.1	Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений.	2	8	16	28	3	8	8	32	ПК-1.5.1
3.0	Раздел 3. Методы оценки личностных качеств и характеристик персонала организации									
3.1	Методы оценки личностных качеств и характеристик. Анализ социальной ответственности руководства и персонала.	3	16	16/2	36	4	8	16/2	50	ПК-1.5.1
4.0	Раздел 4. Анализ социальной ответственности руководства и персонала									
4.1	Систематизация, анализ и обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала. Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности.	3	18	18/2	40	4	9	18/2	52	ПК-1.5.1
	Выполнение курсовой работы					4				ПК-1.5.1
	Итого	3	51	68/4	133	4	34	51/4	167	ПК-1.5.1
	Форма промежуточной аттестации – зачет	3				4	9			ПК-1.5.1
	Форма промежуточной аттестации – экзамен	3	36			4	27			ПК-1.5.1

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 кейс–стади 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.

Решение кейс–стади представляет собой продукт самостоятельной индивидуальной или групповой работы студентов.

Работа осуществляется поэтапно:

1. знакомство с текстом кейса, изложенной в нем ситуацией, ее особенностями.

2. выявление фактов, указывающих на проблему(ы), выделение основной проблемы (основных проблем), выделение факторов и персоналий, которые могут реально воздействовать.

3. выстраивание иерархии проблем (выделение главной и второстепенных), выбор проблемы, которую необходимо будет решить.

4. генерация вариантов решения проблемы. Возможно проведение «мозгового штурма».

5. оценка каждого альтернативного решения и анализ последствий принятия того или иного решения.

6. принятие окончательного решения по кейсу, например, перечня действий или последовательности действий.

7. презентация индивидуальных или групповых решений и общее обсуждение.

8. подведение итогов в учебной группе под руководством преподавателя.

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.

Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:

- 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);
- конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами) в рамках изучения теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу;
- решение кейс-стади;
- подготовка к собеседованию;
- подготовка к текущей аттестации, в том числе к тестированию;

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	Завьялова Е.Б.	Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов [Электронный ресурс].– https://urait.ru/viewer/korporativnaya-socialnaya-otvetstvennost-489994#page/2	Москва: Издательство «Юрайт», 2022	100%-онлайн
6.1.1.2	Томилина Е. П. Глотова И. И. Доронин [Б. А. и	Корпоративное управление : учебное пособие [Электронный ресурс].–	Ставрополь : Ставропольск ий	100%-онлайн

	др.]	https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=700770	государственный аграрный университет (СтГАУ), 2022.	
6.1.2 Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Байнова, М.С. Катаева, В.И.	Основы социального управления : учебное [Электронный ресурс]. – http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=464119	М.: Берлин :Директ-Медиа, 2017	100%-онлайн
6.1.2.2	Жевняк О. В. Шаблова Е. Г. Рыжковская Е. А. Тиховская П. Г. под общ. ред. Шабловой Е. Г.	Корпоративное право : учебное пособие [Электронный ресурс]. – https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=697653	Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2019	100%-онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Анисимова Н.А.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭИОС	100% онлайн
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
6.2.1	Библиотека КриЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта –филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irgups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013-2023. – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011-2023. – URL: http://znanium.com . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020-2023. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011-2023. – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.6	Университетская библиотека онлайн : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2006-2023. – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.7	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo.krsk.irgups.ru/ . – Текст: электронный.			
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.			
6.2.9	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016-2023. – URL: https://rusneb.ru/ . –			

	Режим доступа: по подписке. – 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 предусмотрено
6.3.3 Информационные справочные системы	
6.3.3.1	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://denti.krw.rzd . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.3	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не предусмотрено

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 – очная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
2, 3 семестр					
Раздел 1. Теоретические основы корпоративного управления					
1	1–6	Текущий контроль	1.1 Теоретические основы корпоративного управления. Основы теории корпоративного права.	ПК-1.5.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
2	7	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы корпоративного управления	ПК-1.5.1	Тестирование (компьютерные технологии)
Раздел 2. Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений					
3	8–15	Текущий контроль	2.1 Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений.	ПК-1.5.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
4	16	Текущий контроль	Раздел 2. Общая классификация социальной ответственности	ПК-1.5.1	Тестирование (компьютерные технологии)

			участников корпоративных отношений		
5	17	Промежуточная аттестация - зачет	Раздел 1. Теоретические основы корпоративного управления. Раздел 2. Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений.	ПК-1.5.1	Собеседование (устно) Тестирование по дисциплине (компьютерные технологии)
Раздел 3. Методы оценки личностных качеств и характеристик персонала организации					
6	1–6	Текущий контроль	3.1 Методы оценки личностных качеств и характеристик. Анализ социальной ответственности руководства и персонала.	ПК-1.5.1	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Задания реконструктивного уровня (письменно)
7	7	Текущий контроль	Раздел 3. Методы оценки личностных качеств и характеристик персонала организации	ПК-1.5.1	Тестирование (компьютерные технологии)
Раздел 4. Анализ социальной ответственности руководства и персонала					
8	8–14	Текущий контроль	4.1 Систематизация, анализ и обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала. Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности.	ПК-1.5.1	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Задания творческого уровня (письменно)
9	15	Текущий контроль	Раздел 4. Анализ социальной ответственности руководства и персонала	ПК-1.5.1	Тестирование (компьютерные технологии)
9	16	Курсовая	Разделы 1–4	ПК-1.5.1	Темы курсовых

		работа			работ (письменно), устный опрос при защите (устно)
10	17	Промежуточная аттестация – экзамен – курсовая работа (КР)	Темы 1.1 –4.1	ПК-1.5.1	Курсовая работа (письменно) Собеседование (устно) Тестирование по дисциплине (компьютерные технологии)

Таблица 4 – Программа контрольно-оценочных мероприятий – очно–заочная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
3, 4 семестр					
Раздел 1. Теоретические основы корпоративного управления					
1	1–6	Текущий контроль	1.1 Теоретические основы корпоративного управления. Основы теории корпоративного права.	ПК-1.5.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
2	7	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы корпоративного управления	ПК-1.5.1	Тестирование (компьютерные технологии)
Раздел 2. Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений					
3	8–15	Текущий контроль	2.1 Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений.	ПК-1.5.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
4	16	Текущий контроль	Раздел 2. Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений	ПК-1.5.1	Тестирование (компьютерные технологии)

5	17	Промежуточная аттестация - зачет	Раздел 1. Теоретические основы корпоративного управления. Раздел 2. Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений.	ПК-1.5.1	Собеседование (устно) Тестирование по дисциплине (компьютерные технологии)
Раздел 3. Методы оценки личностных качеств и характеристик персонала организации					
6	1–6	Текущий контроль	3.1 Методы оценки личностных качеств и характеристик. Анализ социальной ответственности руководства и персонала.	ПК-1.5.1	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Задания реконструктивного уровня (письменно)
7	7	Текущий контроль	Раздел 3. Методы оценки личностных качеств и характеристик персонала организации	ПК-1.5.1	Тестирование (компьютерные технологии)
Раздел 4. Анализ социальной ответственности руководства и персонала					
8	8–14	Текущий контроль	4.1 Систематизация, анализ и обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала. Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности.	ПК-1.5.1	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Задания творческого уровня (письменно)
9	15	Текущий контроль	Раздел 4. Анализ социальной ответственности руководства и персонала	ПК-1.5.1	Тестирование (компьютерные технологии)
9	16	Курсовая работа	Разделы 1–4	ПК-1.5.1	Темы курсовых работ (письменно), устный опрос при защите

					(устно)
10	17	Промежуточная аттестация – экзамен – курсовая работа (КР)	Темы 1.1 –4.1	ПК-1.5.1	Курсовая работа (письменно) Собеседование (устно) 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 методических указаниях
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам дисциплины
2	Разноуровневые задания	Различают задачи и задания: – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Комплект типовых разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня

3	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд типовых тестовых заданий
4	Курсовой проект (работа)	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся в предметной или межпредметной областях	Перечень тем курсовых работ
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания
6	Экзамен	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 к экзамену Типовые тестовые задания

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

Таблица 6 – Критерии и шкала оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета / экзамена.

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
------------------	---------------------	------------------------------

«отлично»	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания 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. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»		Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы продемонстрировал недостаточный уровень знаний в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Таблица 7 – Критерии и шкала оценивания собеседования в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена.

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
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Таблица 8 – Критерии и шкала оценивания тестовых заданий в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена.

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

Таблица 9 – Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме зачета

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

Таблица 10 – 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
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Таблица 11 – Критерии и шкала оценивания – задания реконструктивного уровня (при текущем контроле)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»		Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	«зачтено»	Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задания с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

Таблица 12 – Критерии и шкала оценивания – задания творческого уровня (при текущем контроле)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся демонстрирует очень высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.

«хорошо»		Обучающийся демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся демонстрирует очень низкий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Нет ответа. Не было попытки выполнить задания.

Таблица 13 – Критерии и шкала оценивания курсового проекта (работы)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»		Содержание курсового проекта (работы) полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсового проекта (работы) логически и методически выдержана. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. Оформление курсового проекта (работы) и полученные результаты полностью отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсового проекта (работы) обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы
«хорошо»	«зачтено»	Содержание курсового проекта (работы) полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсового проекта (работы) логически и методически выдержана. Большинство выводов и предложений аргументировано. Оформление курсового проекта (работы) и полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две несущественные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилистических ошибок. Программа демонстрирует устойчивую работу на тестовых наборах исходных данных, подготовленных обучающимся, но обрабатывает не все исключительные ситуации. При защите курсового проекта (работы) обучающийся правильно и уверенно отвечает на большинство

		вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы. При наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе
«удовлетворительно»		Содержание курсового проекта (работы) частично не соответствует заданию. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно. Есть нарушения в логике изложения материала. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении курсового проекта (работы). Полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две существенных ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или стилистических ошибок. Программа работает неустойчиво, не обрабатывает исключительные ситуации, тестовые наборы исходных данных не подготовлены. При защите курсового проекта (работы) обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя и /или не дал ответ более чем на 30% вопросов, демонстрирует слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Содержание курсового проекта (работы) в целом не соответствует заданию. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсового проекта (работы). Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Программа не разработана и/или находится в нерабочем состоянии. При защите курсового проекта (работы) обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала. Курсовой проект (работа) не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсового проекта (работы)

Таблица 14 – Критерии и шкала оценивания результатов 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 Типовые вопросы для собеседования

Перечень вопросов для собеседования

Образец типовых вопросов для собеседования по теме 1.1 «Теоретические основы корпоративного управления. Основы теории корпоративного права»

1. Понятие корпоративного управления
2. Отличие корпоративного управления от корпоративного менеджмента
3. Генезис корпоративного управления (в России и за рубежом)
4. Система корпоративного управления, принципы и факторы ее построения
5. Значение корпоративного управления для субъектов экономики различных организационно-экономических форм
6. Понятие, предмет и метод корпоративного права
7. Методы правового регулирования
8. Основные условия и причины возникновения корпоративного управления
9. Теоретические основы корпоративного управления
10. Теоретические источники корпоративного управления

Образец типовых вопросов для собеседования по теме 2.1 «Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений»

1. Участники корпоративных отношений
2. Взаимодействие участников корпоративных отношений
3. Понятие социальной ответственности
4. Виды социальной ответственности
5. Понятие социальных ролей
6. Классификация социальной ответственности по социальным ролям.
7. Юридическая ответственность

8. Общая теория юридической ответственности

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 3.1 «Методы оценки личностных качеств и характеристик.
Анализ социальной ответственности руководства и персонала»

1. Методы оценки личностных качеств персонала
2. Методы оценки характеристик персонала
3. Основные цели, типы и методы оценки персонала
4. Правила проведения мероприятий по оценке сотрудников
5. Составление итоговой характеристики
6. Традиционные методы оценки
7. Оценка личностных качеств кандидатов на основе резюме и интервью
8. Выявление способностей кандидатов с использованием кейсовых заданий и деловых игр
9. Психодиагностика как метод оценки персонала
10. Нетрадиционные методы оценки персонала

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 4.1 «Систематизация, анализ и обобщение результатов
изучения социальной ответственности персонала. Разработка положений
деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной
социальной ответственности»

1. Социальная ответственность персонала
2. Систематизация изучения социальной ответственности персонала
3. Анализ изучения социальной ответственности персонала
4. Обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала
5. Деловая этика корпоративной социальной ответственности
6. Личностная социальная ответственность
7. Профессиональная социальная ответственность
8. Корпоративная социальная ответственность
9. Сущность положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности
10. В чем заключается суть разработки положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности

7.2 Задания разноуровневого уровня

Выполнение заданий разноуровневого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий, предусмотрены двух видов:

реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать

фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей

творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

Во время выполнения заданий разноуровневого уровня пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено.

7.2.1 Задания реконструктивного уровня

Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные 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 задания подлежат проверке преподавателем в конце занятия. Возможно выполнение заданий 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 по теме 1.1 «Теоретические основы корпоративного управления. Основы теории корпоративного права»

Задание: Определите, прав ли юрисконсульт в предложенной ситуации и каково правовое значение указания видов деятельности в Едином государственном реестре юридических лиц?

Принятый на работу юрисконсульт обратил внимание руководства ООО «Стройтехцентр» на следующие обстоятельства: – в уставе виды деятельности организации не указаны, что является нарушением закона; – в течение последнего года общество осуществляло деятельность по оптовой торговле продуктами питания, а в Едином государственном реестре юридических лиц указан лишь один вид деятельности организации: строительство зданий и сооружений; следовательно, все заключенные обществом договоры купли-продажи являются ничтожными.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 1.2 «Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений»

Задание: Определите соответствие законодательству следующих условий корпоративного договора:

а) участники настоящего соглашения обязуются голосовать на общих собраниях акционерного общества в соответствии с указаниями совета директоров общества;

б) участники настоящего договора обязуются вносить вклады в имущество корпорации в соответствии с разделом «Вклады» и в сроки, им предусмотренные. При просрочке внесения указанных вкладов участник обязан уплатить обществу неустойку в размере 0,1 % от просроченной суммы за каждый день просрочки;

в) настоящий корпоративный договор заключен участниками путем обмена письмами по электронной почте;

г) участники обязуются голосовать против выплаты дивидендов в течение первых двух лет с момента государственной регистрации общества.

7.2.2 Задания творческого уровня

Выполнение творческих заданий, 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 задания подлежат проверке преподавателем в конце занятия. Возможно выполнение заданий 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 творческого уровня по теме «Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений», выполняемой в рамках практической подготовки

(трудовая функция С/01.6 Организация и проведение оценки персонала)

Задание 1: провести обзор литературных источников по теме «Методы оценки личностных качеств и характеристик. Анализ социальной ответственности руководства и персонала».

Задание 2: Проведите анализ структуры и содержания существующих стандартов в области социальной ответственности по следующим критериям: разработчик документа, история создания, определение КСО (при наличии), отрасли применения, специализация (сфера), основные темы, назначение, опыт применения российскими и зарубежными компаниями. Задание может выполняться в малых группах.

Образец типового варианта заданий творческого уровня по теме «Систематизация, анализ и обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала. Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности», выполняемой в рамках практической подготовки (*трудовая функция С/01.6 Организация и проведение оценки персонала*)

Задание 1. Известно, что не существует единого общемирового определения “корпоративной социальной ответственности”. Изучите различные определения корпоративной социальной ответственности (по материалам учебников и других дополнительных источников), сведите полученную информацию в таблицу. В качестве вывода после таблицы приведите то определение, которое вы считаете наиболее емким.

Задание 2. В силу исторических традиций ведущая роль в развитии корпоративной социальной ответственности должна принадлежать государству. В условиях российской действительности, так же, как и в других странах, должны быть объединены усилия бизнес-сообщества и государства.

Как вы считаете, почему так необходима государственная поддержка развития корпоративной социальной ответственности, а также сформулируйте, что, на ваш взгляд, должно стать основной задачей органов государственной власти в данном процессе?

Задание 3. Укажите три конкретных направления в реализации социально ответственного поведения современных компаний (так называемый триединый итог, или трехкатегориальная ответственность). Приведите примеры возможных мероприятий, которые проводят социально ответственные компании по каждому из направлений (на примере реальных предприятий).

7.3 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончанию 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).

7.3.1 Типовые тестовые задания по разделам

Образец типовых тестовых вопросов для собеседования

Раздел 1 «Теоретические основы корпоративного управления»

1. *Корпоративное социальное управление – это ...*
2. Принципом совершенствования организационных структур не является...
 - а) участие персонала в управлении;
 - б) разделение стратегических и операционных функций;
 - в) кратчайшие пути прохождения информации;
 - г) снижение самостоятельности принятия решений.
3. Основной путь совершенствования корпоративных систем управления – ...
 - а) стратегическое управление;
 - б) тактическое управление;
 - в) функциональное управление;
 - г) процессное управление.
4. Недостатком вертикальной организационной структуры является...
 - а) необходимость сбора полной информации с подчиненных центру элементов;

б) неэффективное использование имеющихся элементов оборудования;

в) экономия на масштабе;

г) оптимальное использование ресурсов всей структуры.

5. Функция корпоративного управления, связанная с освоением и внедрением новейших достижений в области техники и технологии, методов организации и управления людьми, называется ...

а) планирование;

б) маркетинговая;

в) организация;

г) инновационная.

6. Как отмечал А. Курочкин «работа одного руководителя – специалиста на двух указанных взаимосвязанных вертикальных уровнях позволяет ...»

а) сократить численность персонала;

б) расширить самостоятельность филиала;

в) понизить производительность труда;

г) повысить компетентность высшего управленческого персонала.

7. Продолжите фразу «Эффективность управления - это соотношение его полезного результата (эффекта) и»

Выберите один или несколько ответов:

а. объема всех затраченных ресурсов предприятия

б. объема использованных на управление ресурсов

с. объема всех использованных ресурсов организации

д. объема затраченных на управление ресурсов

8. Оперативность, четкое определение характера взаимоотношений, непротиворечивость команд, а также сокращение расходов на содержание управленческого персонала характерны для ... управления.

а) линейного;

б) линейно-штабного;

в) функционального;

г) матричного.

9. К увеличению численности аппарата управления и расходов на его содержание ведет ... управление.

а) линейно-штабное;

б) функциональное;

в) дивизиональное;

г) матричное.

10 Разделение функций управления между отдельными подразделениями аппарата управления предусматривает ... управление.

- а) линейное;
- б) функциональное;
- в) дивизиональное;
- г) матричное.

11. Формулирование целей корпорации, разработка перспективных планов, приспособление деятельности корпорации к изменениям во внешней среде и т.п. характерны для руководителей ... уровня.

- а) технического;
- б) управленческого;
- в) институционального;
- г) нет верного ответа.

12. Выполнение повседневных операций и действий, необходимых для обеспечения эффективной бесперебойной работы в производстве или сфере услуг характерны для руководителей ... уровня.

- а) низового;
- б) среднего;
- в) высшего;
- г) нет верного ответа.

Образец типовых тестовых вопросов для собеседования
Раздел 2. «Общая классификация социальной ответственности
участников корпоративных отношений»

1. Укажите, в каком документе определяется продолжительность испытательного срока для принимаемого на работу сотрудника:

- a. в правилах внутреннего распорядка;
- b. в положении о персонале
- c. должностной инструкции работника;
- d. в трудовом договоре;
- e. в устной договоренности между работником и работодателем

2. Укажите, какой из ниже перечисленных пунктов нельзя отнести к качествам успешного менеджера

- a. уверенность в себе;
- b. опыт в бизнесе;
- c. отношение к деньгам как к мере успеха;
- d. готовность к компромиссу;
- e. настойчивость в решении задач.

3. Централизация стратегических общекорпоративных функций управления, которые сосредотачиваются в высших звеньях управляющей системы корпорации, характерна для ... управления.

- а) дивизионального;
- б) линейно-штабного;
- в) функционального;
- г) матричного.

4. Разработку планов предприятия по маркетингу, производству, финансам, труду, рассчитанных на срок от 2 до 3 лет, подразумевает ... планирование.

- а) оперативное;
- б) среднесрочное;
- в) стратегическое;
- г) нет верного ответа.

5. К основным факторам, определяющим трансформацию корпоративного управления, нельзя отнести ...

- а) ослабление процессов интернационализации и глобализации;
- б) быстрый технический прогресс;
- в) сокращение инновационных циклов;
- г) насыщение внутренних рынков индустриально развитых стран.

6. Делегирование полномочий вышестоящих руководителей руководителя более низшего звена обеспечивает ...

- а) возможность для руководителя заниматься стратегическими задачами;
- б) отсутствие какой-либо мотивации у подчиненных;
- в) более эффективное управление за счет принятия оперативных решений;
- г) профессиональный рост подчиненных.

7. Функция внутри системы управления предприятия, которое координирует систему исполнения преимущественно с помощью планов называется:

- а) управление;
- б) контроллинг;
- в) планирование;
- г) мотивация.

8. Основной функцией, выполняемой контроллингом, является:

- а) мотивация;
- б) планирование;
- в) координация;

г) организация.

9. Под системой мониторинга процессов понимают:

- а) контроль, измерение результатов и качества производственных процессов;
- б) координацию управленческой системы для обеспечения целенаправленного руководства корпорацией;
- в) осуществление действий, направленных на коррекцию отклонений от первоначального плана;
- г) определение целей, которые должны быть достигнуты в обозначенный отрезок времени.

10. Социальная политика на предприятии позволяет:

- а) упорядочить предоставление социальных льгот, создать гибкие рычаги управления персоналом
- б) формировать отчетность, позволяющую вести финансовый и количественный учет денежных средств, а также предоставляемых льгот
- в) все варианты ответа (А и Б)

11. Основными мотивами, движущими корпорацией при реорганизации являются...

- а) потребность улучшить финансовое состояние путем снижения стоимости бизнес-процессов и повышение эффективности управленческой системы;
- б) уменьшение избыточных внутрифирменных работ и повышение эффективности управленческой системы;
- в) потребность улучшить финансовое состояние путем снижения стоимости бизнес-процессов;
- г) повышение эффективности управленческой системы, потребность улучшить финансовое состояние путем снижения стоимости бизнес-процессов, уменьшение избыточных внутрифирменных работ.

Образец типовых тестовых вопросов для собеседования
Раздел 3 «Методы оценки личностных качеств и характеристик
персонала организации»

1. Корпоративная социальная политика это:

- а) качество трудовой жизни – совокупность свойств, характеризующих условия производственной жизни и позволяющих учесть степень реализации интереса работника и использования его способностей (интеллектуальных, моральных, организаторских, физических и др.).
- б) система управленческих воздействий, направленных на обеспечение эффективного взаимодействия предприятия, общества и

государства, создание системы социальных гарантий внутри предприятия, его участие в реализации социальных программ и мероприятий, формирование норм корпоративной культуры

в) средства пенсионных накоплений в негосударственном пенсионном фонде – система, обеспечивающая получение дополнительной пенсии за счет совместного накопления средств в негосударственном пенсионном фонде от отчислений работника и работодателя

2. Основными принципами социальной политики являются:

а) социальная справедливость (справедливое вознаграждение, по ясным схемам, пропорционально вкладу и на основе оценки)

б) прозрачность и открытость (возможность обратиться к непосредственному руководителю, наличие обратной связи)

в) все варианты ответа (А и Б)

3. Социальное партнерство - это:

а) социальные гарантии, установленные коллективным договором – льготы и гарантии, закрепленные в коллективном договоре

б) порядок принятия работодателем локальных нормативных актов – учет мнения работников при издании приказов и локальных нормативных актов

в) система взаимоотношений между работниками и работодателями

4. Основными принципами социального партнерства являются:

а) равноправие, уважение и учет интересов сторон

б) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами

в) все варианты ответа (А и Б)

5. Коллективный договор - это:

а) требования работников, предъявляемые работодателю при забастовке.

б) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации.

в) договор, применяемый для оплаты труда бригады или цеха предприятия.

6. Формами участия работников в управлении организацией являются:

а) участие в разработке и принятии коллективных договоров

б) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников

в) все варианты ответа (А и Б)

7. Коллективный договор распространяется на:

а) только на работников организации, являющихся членами профсоюза, который был инициатором заключения коллективного договора

б) только на работников организации, являющихся членами любых профсоюзов

в) на всех работников организации

8. Качество трудовой жизни - это:

а) способность работника исполнять свои трудовые функции без травм и болезней

б) совокупность свойств, характеризующих условия производственной жизни и позволяющих учесть степень реализации интереса работника и его способностей

в) наличие в организации системы корпоративных льгот и гарантий

9. Внедрение программреорганизации условий труда:

а) способствует повышению качества трудовой жизни

б) не влияет на качество трудовой жизни

в) ухудшает качество трудовой жизни

10. Негосударственное пенсионное обеспечение - это

а) единовременная выплата при уходе на пенсию – вознаграждение, выплачиваемое работодателем при уходе на пенсию впервые

б) дополнительный вид пенсионного обеспечения, которое осуществляется путем заключения договора с негосударственным пенсионным фондом

в) компенсация – выплаты со стороны работодателя за работу во вредных условиях труда по списку профессий, утверждаемому государством

Образец типовых тестовых вопросов для собеседования

Раздел 4 «Анализ социальной ответственности руководства и персонала»

1. Предоставление льгот и социальных гарантий бывшим работникам, ушедшим на пенсию из организации, определяется

а) законодательством РФ

б) отраслевым Соглашением и Коллективным договором организации

в) негосударственным пенсионным фондом

2. Расходы на социальную поддержку персонала необходимо рассматривать:

а) как социальные инвестиции

б) как форму реализации корпоративной социальной ответственности

в) все варианты ответа (А и Б)

3. Система социальной поддержки персонала представляет собой:

а) нормы отдельных положений Трудового Кодекса

б) возможности, предоставляемые профсоюзами своим членам
в) комплекс гарантий, льгот, возможностей и компенсаций, которые компания обеспечивает работникам помимо заработной платы

4. Управление лояльностью работников достигается через:

а) корпоративные стандарты – это принципы и правила, регулирующие деятельность компании и разработку корпоративных регламентов и стандартов

б) обеспечение вовлеченности персонала в реализацию ключевых принципов и ценностей компании

в) все варианты ответа (А и Б)

5. Совершенствование корпоративной культуры следует проводить через:

а) развитие корпоративной культуры и этики с учетом отечественного и мирового опыта ведения бизнеса

б) реализация прогрессивных, удовлетворяющих решение корпоративных задач, стилей менеджмента, ориентированных на вовлеченность и заинтересованность персонала

в) все варианты ответа (А и Б)

6. Стороной при заключении коллективного договора может быть:

а) первичная профсоюзная организация

б) представительный орган, избранный на конференции (общем собрании) работников

в) все варианты ответа (А и Б)

7. Социальная политика на предприятии позволяет:

а) упорядочить предоставление социальных льгот, создать гибкие рычаги управления персоналом

б) формировать отчетность, позволяющую вести финансовый и количественный учет денежных средств, а также предоставляемых льгот

в) все варианты ответа (А и Б)

8. Социальная политика компании должна приводить работников к пониманию:

а) того, что уровень предоставляемых социальных льгот и гарантий (сверх установленного законом) зависит от производительности и качества их труда

б) необходимости соблюдения производственной и технологической дисциплины, а также норм охраны труда

в) все варианты ответа (А и Б)

9. Социальная политика компании должна приводить работников к пониманию:

а) того, что уровень предоставляемых социальных льгот и гарантий (сверх установленного законом) зависит от производительности и качества их труда

б) необходимости соблюдения производственной и технологической дисциплины, а также норм охраны труда

в) все варианты ответа (А и Б)

10. Поддержание стабильного социально-психологического климата в коллективе предполагает:

а) формирование социального пакета, позволяющего привлекать и удерживать работников, играющих ключевые роли в достижении стратегических целей компании

б) создание у персонала уважения к ценностям и идеалам компании, чувства приверженности им

в) создание единой учётной системы, отражающей фактическое предоставление льгот и компенсаций

7.3.2 Типовые тестовые задания по дисциплине

Таблица 15 – Структура тестовых материалов по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-1.5 Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной и социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала	1.1 Теоретические основы корпоративного управления. Основы теории корпоративного права	Основные понятия	Знание	30 – ОТЗ 30 – ЗТЗ
		Теоретические основы корпоративного управления	Умения	25 – ОТЗ 25 – ЗТЗ
		Основы теории корпоративного права	Действия	25 – ОТЗ 25 – ЗТЗ
	2.1 Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений	Основные понятия	Знание	30 – ОТЗ 30 – ЗТЗ
		Участники корпоративных отношений	Умения	25 – ОТЗ 25 – ЗТЗ
		Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений.	Действия	25 – ОТЗ 25 – ЗТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
	3.1 Методы оценки личностных качеств и характеристик. Анализ социальной ответственности руководства и персонала	Основные понятия	Знание	30 – ОТЗ 30 – ЗТЗ
		Анализ социальной ответственности руководства и персонала.	Умения	25 – ОТЗ 25 – ЗТЗ
		Методы оценки личностных качеств и характеристик	Действия	25 – ОТЗ 25 – ЗТЗ
	4.1 Систематизация, анализ и обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала. Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности	Основные понятия	Знание	30 – ОТЗ 30 – ЗТЗ
		Систематизация, анализ и обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала	Умения	25 – ОТЗ 25 – ЗТЗ
		Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности	Действия	25 – ОТЗ 25 – ЗТЗ
			Итого	320 – ОТЗ 320 – ЗТЗ

Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. 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 дисциплины¹

Тест содержит 18 вопросов, в том числе 9 – ОТЗ, 9 – ЗТЗ.

Норма времени – 40 мин.

1. Основными мотивами, движущими корпорацией при реорганизации являются...

а) потребность улучшить финансовое состояние путем снижения стоимости бизнес-процессов и повышение эффективности управленческой системы;

б) уменьшение избыточных внутрифирменных работ и повышение эффективности управленческой системы;

в) потребность улучшить финансовое состояние путем снижения стоимости бизнес-процессов;

г) повышение эффективности управленческой системы, потребность улучшить финансовое состояние путем снижения стоимости бизнес-процессов, уменьшение избыточных внутрифирменных работ.

2. Социальная политика компании должна приводить работников к пониманию:

а) того, что уровень предоставляемых социальных льгот и гарантий (сверх установленного законом) зависит от производительности и качества их труда

б) необходимости соблюдения производственной и технологической дисциплины, а также норм охраны труда

в) все варианты ответа

3. Основной путь совершенствования корпоративных систем управления – ...

а) стратегическое управление;

б) тактическое управление;

в) функциональное управление;

г) процессное управление.

4. Система социальной поддержки персонала представляет собой:

а) нормы отдельных положений Трудового Кодекса

б) возможности, предоставляемые профсоюзами своим членам

в) комплекс гарантий, льгот, возможностей и компенсаций, которые компания обеспечивает работникам помимо заработной платы

5. Функция корпоративного управления, связанная с освоением и внедрением новейших достижений в области техники и технологии, методов организации и управления людьми, называется ...

- а) планирование;
- б) маркетинговая;
- в) организация;
- г) инновационная.

6. Основными принципами социального партнерства являются:

- а) равноправие, уважение и учет интересов сторон
- б) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами
- в) все варианты ответа

7. Корпоративная социальная политика это:

а) качество трудовой жизни – совокупность свойств, характеризующих условия

производственной жизни и позволяющих учесть степень реализации интереса работника и использования его способностей (интеллектуальных, моральных, организаторских, физических и др.).

б) система управленческих воздействий, направленных на обеспечение эффективного взаимодействия предприятия, общества и государства, создание системы социальных гарантий внутри предприятия, его участие в реализации социальных программ и мероприятий, формирование норм корпоративной культуры

в) средства пенсионных накоплений в негосударственном пенсионном фонде – система, обеспечивающая получение дополнительной пенсии за счет совместного накопления средств в негосударственном пенсионном фонде от отчислений работника и работодателя

- а) линейного;
- б) линейно-штабного;
- в) функционального;
- г) матричного.

8. К основным факторам, определяющим трансформацию корпоративного управления, нельзя отнести ...

- а) ослабление процессов интернационализации и глобализации;
- б) быстрый технический прогресс;
- в) сокращение инновационных циклов;
- г) насыщение внутренних рынков индустриально развитых стран.
- г) матричное.

9. Разделение функций управления между отдельными подразделениями аппарата управления предусматривает ... управление.

- а) линейное;
- б) функциональное;
- в) дивизиональное;

г) матричное.

10. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ – это управление организационно-правовым оформлением бизнеса, оптимизацией организационных структур, построение внутри- и межфирменных отношений компании в соответствии с принятыми целями.

11. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ – это подотрасль гражданского права, нормы которой направлены на урегулирование общественных отношений по организации и деятельности предприятий и организаций, выступающих субъектами гражданского права.

12. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ – это подотрасль гражданского права, регулирующая отношения, возникающие в процессе осуществления хозяйственной деятельности и управления ею. Хозяйственное право очень близко к понятию корпоративного права, поскольку также призвано регулировать сходные и по многим параметрам совпадающие правоотношения.

13. Вставьте пропущенное слово.

_____ – это физическое или юридическое лицо, которое является держателем активов конкретной компании. В экономике понятие используют для обозначения совладельцев акционерного общества.

14. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ – это этический принцип, заключающийся в том, что для реализации общественного долга в процессе принятия решений необходим учёт не только интересов индивидов или организаций, принимающих эти решения, но и интересов, ценностей и целей широких социальных групп и общества в целом.

15. Вставьте пропущенное слово.

Корпоративная социальная _____ (сокращ. КСО, также – социальная ответственность бизнеса, корпоративная ответственность) — 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.

16. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ – это процесс определения эффективности деятельности сотрудников в реализации задач организации с целью последовательного

накопления информации, необходимой для принятия дальнейших управленческих решений.

17. Вставьте пропущенное слово.

_____ – это обязательство выполнять поставленные задачи и отвечать за их удовлетворительное решение. Социальную ответственность в определенном смысле можно рассматривать в широком плане, выделяя в ней экономическую, правовую и этическую.

18. Вставьте пропущенное словосочетание.

_____ в бизнесе – это предписанный кодекс поведения для бизнеса. Это набор рекомендаций по этичному подходу к различным процедурам.

7.4 Теоретические вопросы к зачету/экзамену (для оценки знаний)

1. Понятие корпоративного управления
2. Отличие корпоративного управления от корпоративного менеджмента
3. Генезис корпоративного управления (в России и за рубежом)
4. Система корпоративного управления, принципы и факторы ее построения
5. Значение корпоративного управления для субъектов экономики различных организационно-экономических форм
6. Понятие, предмет и метод корпоративного права
7. Методы правового регулирования
8. Основные условия и причины возникновения корпоративного управления
9. Теоретические основы корпоративного управления
10. Теоретические источники корпоративного управления
11. Участники корпоративных отношений
12. Взаимодействие участников корпоративных отношений
13. Понятие социальной ответственности
14. Виды социальной ответственности
15. Понятие социальных ролей
16. Классификация социальной ответственности по социальным ролям.
17. Юридическая ответственность
18. Общая теория юридической ответственности
19. Методы оценки личностных качеств персонала
20. Методы оценки характеристик персонала

22. Основные цели, типы и методы оценки персонала
23. Правила проведения мероприятий по оценке сотрудников
24. Составление итоговой характеристики
25. Традиционные методы оценки
26. Оценка личностных качеств кандидатов на основе резюме и интервью
27. Выявление способностей кандидатов с использованием кейсовых заданий и деловых игр
28. Психодиагностика как метод оценки персонала
29. Нетрадиционные методы оценки персонала
30. Отличие корпоративного управления от корпоративного менеджмента
31. Генезис корпоративного управления (в России и за рубежом)
32. Система корпоративного управления, принципы и факторы ее построения
33. Значение корпоративного управления для субъектов экономики различных организационно-экономических форм
34. Понятие, предмет и метод корпоративного права
35. Методы правового регулирования
36. Основные условия и причины возникновения корпоративного управления
37. Теоретические основы корпоративного управления
38. Теоретические источники корпоративного управления
39. Повышения эффективности деятельности управленческого персонала.
40. Показатели качества функций управления.
41. Кадровый резерв. Виды и этапы формирования кадрового резерва.
42. Характеристика структуры плана работы с резервом руководящих кадров.
43. Оценочные показатели, снижающие трудовой вклад работника.
44. Важнейшие методы оценки управленческого персонала.
45. Процесс отбора кандидатов на вакантную должность.
46. Организация аттестации персонала.
47. Содержание, методы и процедура комплексной оценки персонала.
48. Сущность и содержание концепций стратегии кадровой политики.
49. Цели и задачи кадрового контроллинга.
50. Кадровый контроллинг и кадровое планирование.
51. Место и роль кадровой политики в политике организации.

52. Сущность, состав и содержание функциональных подсистем системы управления персоналом.
53. Характеристика основных типов организационных структур системы управления персоналом.
54. Системы управления персоналом организации и их важнейшие функции. Состав подсистем.
55. Цели и функции системы управления персоналом.
56. Классификация методов анализа и построения системы управления персоналом.
57. Стадии и этапы разработки и внедрения проекта совершенствования системы управления организацией.
58. Философия управления персоналом. Характеристика разновидностей философии управления персоналом (на примере японской, американской, российской, германской и др. систем управления персоналом).
59. Методы построения системы управления персоналом.

7.5 Тематика курсовых работ

Примерный перечень тем курсовых работ

1. Персонал в системе корпоративного управления.
2. Формирование мотивационной системы управления персоналом.
3. Технология формирования корпоративной культуры в системе управления персоналом.
4. Влияние системы мотивации персонала в компании на результативность работы персонала.
5. Формирование корпоративной культуры в организации.
6. Сущность и модели корпоративного управления.
7. Мотивирование персонала в России: анализ современного состояния.
8. Особенности управления персоналом в иностранных компаниях.
9. Совершенствование системы управления корпоративной социальной ответственностью.
10. Разработка модели проектирования системы управления персоналом на предприятии.
11. Совершенствование системы управления персоналом организации.
12. Исследование системы управления адаптацией персонала в компании.
13. Проект организации эффективной системы управления персоналом.
14. Совершенствование системы управления персоналом.
15. Эффективность менеджмента организации и разработка мероприятий по совершенствованию системы управления.

16. Разработка системы управления персоналом.
 17. Разработка стратегии управления персоналом.
 18. Влияние корпоративной культуры на управление персоналом.
 19. Формирование корпоративной культуры.
 20. Разработка системы мотивации персонала компании на основе зарубежного опыта.
 21. Формирование кадровой политики организацию
 22. Японская модель управления предприятием.
 23. Совершенствование управления персоналом в корпорации.
 24. Анализ корпоративного управления предприятием.
 25. Автоматизированные информационные системы управления персоналом предприятия.
 26. Потребности и их структура как основа мотивации персонала.
 27. Проблемы управления персоналом предприятия и пути их решения.
 28. Совершенствование системы управления транспортной компании.
 29. Решение инновационных проблем в организации.
 30. Повышение эффективности управления трудовыми ресурсами на предприятии.
 31. Стратегические альтернативы развития системы управления персоналом и оценка их эффективности.
 32. Архитектура корпоративной системы управления проектами.
 33. Корпоративные системы управления.
 34. Особенности управления многонациональным коллективом.
 35. Система оценки персонала организации.
 36. Система адаптации персонала организации.
 37. Система отбора и подбора персонала организации.
 38. Система удержания персонала организации.
 39. Морально-психологический климат организации.
 40. Формирование кадровой безопасности персонала в организации.
 41. Информационные системы управления.
 42. Особенности корпоративного управления в странах ЕС.
 43. Методы управления персоналом.
- Зарубежный опыт корпоративного управления персоналом

7.6 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 16).

Таблица 16 – 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 тестирования. База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ. Структура базы тестовых заданий и образец одного формируемого варианта тестовых заданий приведены в п.7.3 методических указаний.

7.7 Экзамен


Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного индивидуального собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что каждый билет содержит: два теоретических вопроса (для оценки знаний). Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену.

Распределение теоретических вопросов по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (20 – 25 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

Образец экзаменационного билета

 20__–20__ учебный год	Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Корпоративное управление персоналом» <i>Профиль – <u>Управление персоналом организации</u></i> 3 семестр, 4 семестр	Утверждаю: Заведующий кафедрой УП КРИЖТ ИрГУПС В.О. Колмаков
<ol style="list-style-type: none">1. Понятие корпоративного управления2. Методы правового регулирования		

Структура базы тестовых заданий и образец одного формируемого варианта тестовых заданий приведены в п.7.3 методических указаний.

Учебно-методическое издание

НАТАЛИЯ АНАТОЛЬЕВНА АНИСИМОВА

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Подписано в печать 02.06.2023 г.

Формат бумаги 60×84/16

76698

1,92 авт. л. 2,75 печ. л.

50

экз.

План издания 20__ г. № ^{п/п} КРИЖТ ИрГУПС

Протокол № от

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