

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)

УТВЕРЖДЕНА
приказ ректора
от «31» января 2023 г. № 10

Б1.В.ДВ.04.02 Социальное развитие персонала
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом
Профиль – Стратегическое управление персоналом
Квалификация выпускника – магистр
Форма и срок обучения – 2 года 5 мес. очно-заочная форма
Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 4
Часов по учебному плану (УП) – 144
В том числе в форме практической
подготовки (ПП) – 4 (очно-заочная)

Формы промежуточной аттестации в семестрах
очно-заочная форма обучения: зачет 4 семестр

Очно-заочная форма обучения		Распределение часов дисциплины по семестрам	
Семестр	4	Итого	
Число недель в семестре	17		
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП	
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в т. ч. в форме ПП	51/4	51/4	
– лекции	17	17	
– практические (семинарские)	34/4	34/4	
Самостоятельная работа	84	84	
Зачет	9	9	
Итого	144	144	

КРАСНОЯРСК

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



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 № 958.

Программу составил:

канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
«Управление персоналом» КрИЖТ ИрГУПС

А. С. Данилова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «16» декабря 2022 г. № 4.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели дисциплины	
1	формирование знаний, умений и навыков в области социального управления, позволяющих эффективно воздействовать на социальные процессы, влиять на формирование благоприятной для человека социальной сферы в организации
1.2 Задачи дисциплины	
1	сформировать у обучающихся знания понятийного аппарата социального управления в организации;
2	сформировать у обучающихся умения проектирования и документного сопровождения процесса социального развития персонала в организации;
3	сформировать у обучающихся практические навыки оценки эффективности процесса социального развития персонала в организации.

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.В.ДВ.03.01 Теория и практика кадровой политики организации
2	Б1.В.ДВ.03.02 HR-методология
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как последующие	
1	Б2.О.04(П) Производственная - организационно-управленческая практика
2	Б2.О.05(Пд) Производственная - преддипломная практика
3	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
4	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-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	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 - основные направления работы по составлению и внедрению планов, программ, стратегий по управлению процессом социального развития организации - методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать и систематизировать информацию о различных социальных процессах в организации - определять критерии и уровни удовлетворенности персонала - прогнозировать социально-экономическую эффективность предлагаемых программ по управлению процессом социального развития организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками проведения анализа социальной среды организации для принятия управленческих решений - навыками внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом - навыками изучения социальных процессов в организации и прогнозирования и корректировки возможных направлений их развития - навыками прогнозирования социально-экономической эффективности предлагаемых программ по управлению процессом социального развития организации
	ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ 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 социального развития персонала					
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. Методические проблемы оценки результата и эффективности социального развития персонала.					
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

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

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине: оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

**6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДИСЦИПЛИНЫ**

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% 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

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
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 . [Электронный ресурс]. – https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572031	Тюменский государственный университет, 2016. – 172 с.	100 % онлайн
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)

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Кол-во экз.
--	---------	----------	---------------	-------------

	составители		год издания/ Личный кабинет обучающегося	в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Данилова А.С.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, 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.irgups.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://umcздт.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.irgups.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.			
6.4 Правовые и нормативные документы				
Не требуется				

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Корпус А, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И Корпус Н, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2 Корпус Л, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2И, корп.1 Корпус Т, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2И, стр.2
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС.. Помещения для самостоятельной работы обучающихся:

– читальный зал; – компьютерный класс А-224.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся.</p> <p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулировки и доказательства теорем, формулы и т.п. На полях конспекта следует пометить вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запомнились. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий и наиболее часто употребляемые формулы дисциплины. К каждой лекции следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте, так и пропущенные в силу их простоты. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии</p>
Практическое занятие	<p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.</p> <p>Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия</p>
Самостоятельная работа	<p>Обучение по дисциплине предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. На самостоятельную работу отводится 84 часов по очно-заочной форме обучения. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и выполняет кейс-study и домашние задания. При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к заданиям, выполненным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p>

Зачет	Зачет – средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыт деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.	

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

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)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

Б1.В.ДВ.04.02 Социальное развитие персонала

Приложение № 1 к рабочей программе

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом

Профиль – Стратегическое управление персоналом организации

КРАСНОЯРСК

1. Общие положения

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

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

Задачами ФОС являются:

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

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

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения 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.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

Программа контрольно-оценочных мероприятий.

Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Стратегическое управление человеческими ресурсами» участвует в формировании компетенции:

ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации.

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)
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 эффективности процесса управления социальным развитием персонала	ПК-2.1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) 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)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

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

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

Для оценивания результатов обучения на зачете используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено». Для оценивания результатов обучения на защите курсовой работы и на экзамене используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	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 обучающихся	Типовые контрольные вопросы по практическим заданиям по дисциплине (МУ к практическим заданиям)
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

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
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

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 вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

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

Разноуровневые задания (задания репродуктивного и реконструктивного уровней)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»		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»	«зачтено»	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

Конспект лекций

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»		Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»	«зачтено»	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

Тестирование 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

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые вопросы для собеседования

Образец типовых вопросов для собеседования

№	Наименование темы	Типовые вопросы
1.	Тема 1. Предприятия как сложные социальные системы	<ol style="list-style-type: none"> 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»? 4. Каковы показатели социального развития государства, организации, персонала? 5. Перечислите и опишите социальные модели организаций. 6. Внешняя и внутренняя среда организаций. В чем их взаимодействие?
2.	Тема 2 Содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Что включают в себя социологические исследования персонала. Какие формы и методы? 2. Каково значение использования социологии в управлении персоналом? 3. Что означает понятие «Социальные группы» и какова их характеристика? 4. Опишите социальную структура персонала. Как она отличается в зависимости от отраслевой принадлежности организации? 5. Коллектив, группа, индивидуум. Каковы их интересы и взаимодействие в производственной деятельности? 6. Каковы процесс создания и стадии развития коллектива? Приведите примеры.
3.	Тема 3. Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ.	<ol style="list-style-type: none"> 1. В чем особенности современной кадровой политика государства? 2. Кадровая политика государства и организации. Каково их взаимодействие? 3. Обозначьте стратегию и принципы управление персоналом. 4. Опишите процессы формирования и развития корпоративной культуры в ОАО «РЖД». 5. Этические нормы и кодекс деловой этики в современной России. Опишите на примере конкретной организации. 6. Кадровая политика ОАО «РЖД». Принципы и приоритеты.
4.	Тема 4. Методическое обеспечение процесса управления социальным развитием персонала	<ol style="list-style-type: none"> 1. В чем заключается социальная защита персонала? Виды и формы социальной защиты? 2. Каковы показатели социально-экономического развития персонала? 3. Опишите инструменты и механизмы управления социальным развитием персонала. 4. Что такое план социального развития персонала, социальное планирование? Каковы этапы разработки? 5. Что такое социальный паспорт организации? Какого его назначение?

5.	Тема 5. Расчеты социально-экономической эффективности процесса управления социальным развитием персонала	1 Дайте определение понятию «социальное управление». 2 Каково влияние социального развития персонала на экономические показатели деятельности организации. 3 Перечислите и опишите критерии эффективности социального управления 4 В чем заключается взаимосвязь стратегического управления персоналом со стратегическим управлением организацией и управлением персоналом 5 Как оценивается эффективность социального развития? 6 Как оценивается экономическая и социальная эффективность труда? 7 Каковы критерии оценки социального развития персонала?
----	--	---

3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

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

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 учреждениями.

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

3.3 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

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

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.

3.4 Типовые контрольные задания по написанию конспекта

Темы конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины:

Темы для изучения теоретического материала для самостоятельной работы студентов

№ п/п	Наименование задания	Количество часов для студентов
		очно-заочного
1	Предприятия как сложные социальные системы	2
2	Содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом	2
3	Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ	2
4	Методическое обеспечение процесса управления социальным развитием персонала	2
5	Расчеты социально-экономической эффективности процесса управления социальным развитием персонала	2
	Итого	12

Работа выполняется письменно и включает изучение и выполнение краткого конспекта по литературе, рекомендованной в методических указаниях к лекционным занятиям по данной дисциплине, освоение основных понятий и умение сделать выводы (Представлено в МУ для самостоятельной работы студентов, МУ для подготовки к лекционным занятиям).

3.5 Типовые контрольные задания для разноуровневых задач (заданий) выполняемые в рамках практической подготовки

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Типовые контрольные задания для разноуровневых задач (заданий) выполняемые в рамках практической подготовки проводятся в форме заданий реконструктивного уровня по темам:

Тема 4. Методическое обеспечение процесса управления социальным развитием персонала

Тема 5. Расчеты социально-экономической эффективности процесса управления социальным развитием персонала

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

Образец типового варианта заданий по теме «План социального развития персонала. Социальный паспорт организации (предприятия)» выполняемые в рамках практической подготовки

(трудовая функция Н/01.7: Разработка системы стратегического управления персоналом; трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий управления персоналом; разработка корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала; формирование бюджета на персонал)

Задание: Проанализируйте блок 5 и 8 стратегии развития холдинга «РЖД» представленные и:

- определите основные социальные направления и опишите категории граждан (в том числе сотрудников) на которых они направлены;
- определите круг ответственных лиц за реализацию планируемых мероприятий;
- предложите рекомендации по снижению возможных рисков;
- опишите причинно-следственные связи между социальными мероприятиями и ожидаемым эффектом.

3.6 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.

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 регламентированным ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

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
			Содержание, цели, задачи, функции социального управления персоналом	Знание 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Инструменты социального управления персоналом	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	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
	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 социальной политики		Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
Тема 4. Методическое обеспечение процесса управления	План социального развития персонала.	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
		Умения	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	
	социальным развитием персонала	Социальный паспорт организации (предприятия).	Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
			Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
			Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
		Уровень социального развития организации	Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
			Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
			Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
	Тема 5. Расчеты социально-экономической эффективности процесса управления социальным развитием персонала	Эффективность социального управления	Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
			Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
			Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
		Отчеты КСО	Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
			Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
			Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
		Инструменты оценки КСО	Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
			Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
			Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
				Итого	∑ 360 180 – ОТЗ 180 – ЗТЗ

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 _____.

2. Согласно модели А. Керолла, корпоративная социальная ответственность является собой многоуровневую ответственность, которую можно представить в форме _____

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.

4. "Хартия бизнеса в России" была принята в _____ году

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.

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

7. Госрегулирование социальной сферы проявляется в виде:

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

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

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.

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.

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.

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.

13. Концепция социальной ответственности организации (КСО) в рыночных условиях впервые предложена _____.

-

14. Концептуальная схема социального управления по Егоршину А.П. включает в себя _____ элементов.

15. Любовь к человечеству, забота об улучшении его участи, благотворительность – это _____

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.

17. _____ - это лица, на которые оказывает влияние деятельность организации, использовался для описания корпоративных собственников, помимо акционеров.

18. Международный стандарт социальной ответственности _____ .

3.7 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.

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

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

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
	Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Задания репродуктивного уровня	Выполнение заданий творческого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Собеседование	Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы
Тест	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности обучающегося по дисциплине. Преподаватель на последнем практическом занятии напоминает обучающимся, что они могут посмотреть перечень вопросов к тесту в ФОС, размещенном электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

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

- перечень теоретических вопросов к экзамену для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к зачету/экзамену для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к экзамену для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося), а также хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

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

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

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

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

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