

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**1.1 Цели освоения дисциплины**

1	овладение обучающимися комплексом знаний в области осуществления социальной политики на уровне российского государства, как основы для реформирования и развития отраслей социальной сферы организации
2	формирование целостного представления о социальной политике, социальном управлении и социальном развитии организации; принципах корпоративной социальной ответственности как составной части системы управления персоналом

1.2 Задачи освоения дисциплины

1	усвоение студентами современных теоретических представлений о социальной политике государства, направлениях и путях их реформирования и развития в Российской Федерации и за рубежом
2	формирование практических навыков управления социальным развитием персонала в современной организации

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП**2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося**

Изучение дисциплины «Социальная политика государства» основывается на знаниях студентов, полученных при изучении дисциплин:

2.1.1 Б1.Б.25 Экономическая теория

2.1.2 Б1.Б.14 Менеджмент

2.1.3 Б1.Б.07 Статистика

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

Учебная дисциплина «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» помимо самостоятельного значения, является предшествующей для дисциплин:

2.2.1 Б1.Б.20 Экономика и социология труда

2.2.2 Б1.В.01 Основы финансового менеджмента

2.2.3 Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства

2.2.4 Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации

2.2.5 Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы

2.2.6 Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала

2.2.7 Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом

2.2.8 Б1.В.ДВ.11.02 Управление кадровыми рисками

2.2.9 Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ

2.2.10 Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций

2.2.11 Б2.В.04(Пд)Производственная -преддипломная

2.2.12 Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности****Минимальный уровень освоения компетенции**

Знать	основные понятия, термины, принципы, функции и задачи социальной политики; особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ
Уметь	использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе кадровой стратегии
Владеть	навыками разработки и реализации стратегии организации с использованием принципов корпоративной социальной ответственности

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	Основы социальной политики государства и организации; предмет и категории социальной защиты; формы и механизмы социальной защиты; принципы социальной ответственности и социального управления в организации
Уметь	разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя с позиций концепции КСО; участвовать в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации с позиций концепции КСО
Владеть	навыками разработки социальной политики и стратегии организации с позиций концепции КСО методами формирования и поддержания этичного климата в организации; навыками разработки плана социального развития персонала

Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	особенности социальной политики российского государства и их отличия от зарубежного опыта; основные направления интегрирования КСО в теорию и практику стратегического управления
Уметь	диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений с позиций концепции КСО; учитывать влияние факторов внешней среды на социальный имидж организации; оценивать социальную ответственность организации в отношении прав человека, трудовой практики, окружающей среды; поставщиков ресурсов и потребителей продукции
Владеть	навыками оценки воздействия макроэкономической среды на функционирование организации с позиций концепции КСО; навыками составления социальных отчетов, социального паспорта организации; навыками оценки результатов и эффективности социального управления

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	концептуальную основу государственной социальной политики;
2	характерные тенденции социальной политики и управления в России;
3	методические проблемы оценки результата и эффективности социального управления;
3	этапы развития объекта социального управления в западной управленческой мысли;
4	содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом.
Уметь	
1	анализировать содержание и направления социальной политики государства в аспекте ее влияния на процесс управления социальным развитием персонала;
2	разрабатывать нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность по управлению социальным развитием персонала организации и внедрять их в практику работы;
3	определять факторы внешней и внутренней среды организации, влияющие на социальное развитие персонала;
	нести социальную и этическую ответственность за принятые решения в процессе управления персоналом организации.
Владеть	
1	навыками разработки плана социального развития персонала;
2	навыками составления социального паспорта организации (предприятия);
3	навыками оценивания эффективности социального управления персоналом

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
	Раздел 1. Модели государственной социальной политики				
1.1	Концептуальная основа государственной социальной политики. Модели государственной социальной политики /Лек/	3	8	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л4.1 Э1 Э2
1.2	Концептуальная основа государственной социальной политики. Модели государственной социальной политики /Пр/	3	2	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л4.2 Э1 Э2
1.3	Концептуальная основа государственной социальной политики. Модели государственной социальной политики /Ср/	3	8	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л4.3 Э1 Э2
1.4	Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ /Лек/	3	8	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л4.1 Э1 Э2

1.5	Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ /Пр/	3	2	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л4.2 Э1 Э2
1.6	Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ /Ср/	3	8	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л4.3 Э1 Э2
	Раздел 2. Результативность социального управления				
2.1	Методические проблемы оценки результата и эффективности социального управления. Развитие объекта социального управления в западной управленческой мысли /Лек/	3	4	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л4.1 Э1 Э2
2.2	Методические проблемы оценки результата и эффективности социального управления. Развитие объекта социального управления в западной управленческой мысли /Пр/	3	2	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л4.2 Э1 Э2
2.3	Методические проблемы оценки результата и эффективности социального управления. Развитие объекта социального управления в западной управленческой мысли /Ср/	3	8	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л4.3 Э1 Э2
2.4	Предприятия как сложные социальные системы. Содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом /Лек/	3	4	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л4.1 Э1 Э2
2.5	Предприятия как сложные социальные системы. Содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом /Пр/	3	2	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л4.2 Э1 Э2
2.6	Предприятия как сложные социальные системы. Содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом /Ср/	3	8	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л4.3 Э1 Э2
	Раздел 3. Методическое обеспечение социального управления персоналом	3			
3.1	План социального развития персонала /Лек/	3	4	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л4.1 Э1 Э2
3.2	План социального развития персонала /Пр/	3	2	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л4.2 Э1 Э2
3.3	План социального развития персонала /Ср/	3	8	ОК-3	Л1.1

					Л2.1 Л3.1 Л4.3 Э1 Э2
3.4	Социальный паспорт организации (предприятия) План социального развития персонала /Лек/	3	4	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л4.1 Э1 Э2
3.5.	Социальный паспорт организации (предприятия) План социального развития персонала /Пр/	3	4	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л4.2 Э1 Э2
3.6	Социальный паспорт организации (предприятия) План социального развития персонала /Ср/	3	8	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л4.3 Э1 Э2
3.7	Методическое обеспечение оценки эффективности социального управления персоналом /Лек/	3	4	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л4.1 Э1 Э2
3.8	Методическое обеспечение оценки эффективности социального управления персоналом /Пр/	3	4	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л4.2 Э1 Э2
3.9	Методическое обеспечение оценки эффективности социального управления персоналом /Ср/	3	6	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л4.3 Э1 Э2
	Зачет	3	36	ОК-3	Л1.1 Л2.1 Л3.1 Л4.1 Л4.2 Л4.3 Э1 Э2

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

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде Университета, 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
Л1.1	Иванов, С.Ю.	Социальное управление в организациях : учебное пособие / С.Ю. Иванов, Д.В. Иванова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Московский педагогический государственный университет. - 120 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4263-0472-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472895	Москва : МПГУ, 2017	100%- онлайн
Л1.2	Григорян, Е.С.	Корпоративная социальная ответственность : учебник / Е.С. Григорян, И.А. Юрасов. - 2-е изд. - 248 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-03159-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496198	Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. -	100%- онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л2.1	Байнова, М.С.	Основы социального управления : учебное пособие / М.С. Байнова, В.И. Катаева. Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9142-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=464119	Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017	100%- онлайн
Л2.2	Маслов, В.И.	Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры : учебник / В.И. Маслов. - - 288 с. - ISBN 5-8001-0044-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=99170	Москва : Финпресс, 2004.	100%- онлайн

6.1.3 Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л3.1	Лидин, К.Л.	Менеджмент персонала: информационно-эмоциональный подход	ИрГУПС, Иркутск, 2013	100

6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л4.1	Зайковская, А.А.	Учебно-методические материалы практических занятий	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
Л4.2	Зайковская, А.А.	Учебно-методические материалы практических занятий	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
Л4.3	Зайковская, А.А.	Учебно-методические материалы для самостоятельной работы студента	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Э1	http://www.HRM.ru - Кадровый менеджмент
Э2	http://www.rantal.ru - Профессионалы в области кадров и менеджмента

6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

6.3.1 Перечень базового программного обеспечения

6.3.1.1	ОС Microsoft Windows XP Professional, количество – 227, лицензия № 44718499; ОС Microsoft Windows 7 Professional, количество – 100, лицензия № 49379844
---------	---

6.3.1.2	Офисный пакет Microsoft Office 2010, количество – 155, Лицензия № 48288083; Libre Office v. 5.2, свободно распространяемое ПО, https://ru.libreoffice.org
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения	
6.3.2.1	Не предусмотрено
6.3.3 Перечень информационных справочных систем	
6.3.1.1	Информационно-правовая система КонсультантПлюс - http://www.consultant.ru/

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80.
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, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – каб. 5 (по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 4).
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки. Обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
Реферат	Реферат – краткое письменное изложение материала по определенной теме, выполняется; цель – привить обучающимся навыков самостоятельного поиска и анализа информации, формирования умения подбора и изучения литературных источников, используя при этом дополнительную научную, методическую и периодическую литературу. Реферат – это самостоятельная учебно-исследовательская работа обучающегося, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание материала должно быть логичным, изложение материала носит проблемно-поисковый характер. Ознакомиться со структурой и оформлением реферата (Положение «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» № П.420700.05.4.092-2012 в последней редакции).
Деловая и/или ролевая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся
Кейс-задача (ситуационная задача)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)
Дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся
Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи и задания: – репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся; Комплект– 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

Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

*Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине ФТД.В.02
«Социальная политика государства»*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

ФТД.В.02 «Социальная политика государства»

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

Дисциплина ФТД.В.02 «Социальная политика государства» участвует в формировании компетенции: ОК-3: способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенции ОПК-4
при освоении образовательной программы**

Код компе-	Наименование компетенции	Индекс		Семестр изучения	Этапы формирования компетенции
		и наименование дисциплины, участвующей в формировании компетенции			
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Б1.Б.25	Экономическая теория	1,2	1
		Б1.Б.14	Менеджмент	2	1
		Б1.Б.07	Статистика	3,4	2
		ФТД.В.02	Социальная политика государства	3	2
		Б1.Б.20	Экономика и социология труда	4	2
		Б1.В.01	Основы финансового менеджмента	4	2
		Б1.В.08	Управление проектами с основами предпринимательства	5,6	3
		Б1.В.ДВ.03.01	Экономика организации	6	3
		Б1.В.ДВ.03.02	Экономика фирмы	6	3
		Б1.В.18	Управленческий учёт и учёт персонала	7	4
		Б1.В.ДВ.11.01	Основы риск-менеджмента в управлении персоналом	8	4
		Б1.В.ДВ.11.02	Управление кадровыми рисками	8	4
		Б1.В.ДВ.14.01	Комплексный управленческий анализ	8	4
		Б1.В.ДВ.14.02	Анализ комплексных управленческих ситуаций	8	4
		Б2.В.04(Пд)	Производственная - преддипломная	8	4
Б3.Б.01	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	4		

**Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОК-3
планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/ тем дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОК-3	готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Раздел 1. Модели государственной социальной политики.	Минимальный уровень освоения	Знать: основные понятия, термины, принципы, функции и задачи социальной политики; особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ
		Раздел 2. Результативность социального управления		Уметь: использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе кадровой стратегии
		Раздел 3. Методическое обеспечение социального управления персоналом		Владеть: навыками разработки и реализации стратегии организации с использованием принципов корпоративной социальной ответственности
			Базовый уровень освоения	Знать: Основы социальной политики государства и организации; предмет и категории социальной защиты; формы и механизмы социальной защиты; принципы социальной ответственности и социального управления в организации
				Уметь: разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя с позиций

			<p>концепции КСО; участвовать в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации с позиций концепции КСО</p> <p>Владеть: навыками разработки социальной политики и стратегии организации с позиций концепции КСО</p> <p>методами формирования и поддержания этического климата в организации; навыками разработки плана социального развития персонала</p>
		<p>Высокий уровень освоения</p>	<p>Знать: особенности социальной политики российского государства и их отличия от зарубежного опыта; основные направления интегрирования КСО в теорию и практику стратегического управления</p> <p>Уметь: диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений с позиций концепции КСО; учитывать влияние факторов внешней среды на социальный имидж организации; оценивать социальную ответственность организации в отношении прав человека, трудовой практики, окружающей среды; поставщиков ресурсов и потребителей продукции</p> <p>Владеть: навыками оценки воздействия макроэкономической</p>

				среды на функционирование организации с позиций концепции КСО; навыками составления социальных отчетов, социального паспорта организации; навыками оценки результатов и эффективности социального управления
--	--	--	--	--

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

№	неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема/раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
1	1-2	Текущий контроль	Тема 1 «Концептуальная основа государственной социальной политики. Модели государственной социальной политики»	ОК-2, ОПК-6 Собеседование (устно) Деловая игра (устно)
2	3-4	Текущий контроль	Тема 2. «Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ»	ОК-2, ОПК-6 Собеседование (устно) Деловая игра (устно)
4	5-6	Текущий контроль	Тема 3. «Методические проблемы оценки результата и эффективности социального управления. Развитие объекта социального управления в западной управленческой мысли»	ОК-2, ОПК-6 Собеседование (устно) Задания репродуктивного уровня (письменно)
5	7-8	Текущий контроль	Тема 4. «Предприятия как сложные социальные системы. Содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом»	ОПК-6 Собеседование (устно) Решение ситуационной задачи (письменно)
6	9-10	Текущий контроль	Тема 5. «План социального	ОК-2, Собеседование (устно)

			развития персонала»	ОПК-6	Задания репродуктивного уровня (письменно)
	11-12	Текущий контроль	Тема 6. «Социальный паспорт организации (предприятия) План социального развития персонала»	ОК-2, ОПК-6	Собеседование (устно) Деловая игра (устно)
	13-14	Текущий контроль	Тема 7. «Методическое обеспечение оценки эффективности социального управления персоналом»	ОПК-6	Собеседование (устно) Задания репродуктивного уровня (письменно)
14	17-18	Промежуточная аттестация – экзамен	Итоговое контрольное (экзаменационное) занятие по разделам: Раздел 1. Модели государственной социальной политики. Раздел 2. Результативность социального управления Раздел 3. Методическое обеспечение социального управления	ОК-2, ОПК-6	Собеседование (устно)

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций

на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

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

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

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

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Деловая и/или ролевая игра	<p>Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.</p> <p>Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся</p>	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре
2	Собеседование	<p>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.</p> <p>Может быть использовано для оценки знаний обучающихся</p>	Вопросы по темам/разделам дисциплины
3	Кейс-задача (ситуационная задача)	<p>Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.</p> <p>Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)</p>	Задания для решения кейс-задачи (ситуационной задачи)
4	Задачи и задания репродуктивного уровня	<p>позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины;</p> <p>может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся</p>	Комплект задач и заданий репродуктивного уровня
5	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий

		обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	
6	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	Фонд тестовых заданий
Промежуточная аттестация			
7	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к экзамену по разделам

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета , а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«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	Минимальный

		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	
«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	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости.

Собеседование:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	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 было попытки выполнить задание

Деловая и/или ролевая игра, тренинг

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающимся даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось

	главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии
«хорошо»	Обучающимся даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими
«удовлетворительно»	Обучающимся даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс оценки показателей эффективности управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы
«неудовлетворительно»	Обучающимся даны в основном не правильные ответы на все поставленные вопросы, при решении практических задач допущены многочисленные ошибки, на уточняющие вопросы даны в основном не правильные ответы

Кейс-задача (ситуационная задача)

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

Задачи (задания) репродуктивного уровня

Пять заданий, за каждый правильный ответ один балл. Перевод в четырехбалльную систему происходит следующим образом:

Число набранных баллов	Оценка
5 баллов	«отлично»
4 балла	«хорошо»
3 балла	«удовлетворительно»
меньше трех баллов	«неудовлетворительно»

Творческое задание

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	<p>Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. В работе приводятся конкретные факты и примеры.</p> <p>Материал изложен логично. Работа и форма её представления является авторской, выполнена самостоятельно и содержит большое число оригинальных, изобретательных примеров.</p> <p>Эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных возможностей, чтобы представить свою тему и вызвать интерес. Презентация имеет все необходимые разделы, данные об авторе, ссылки на источники, оформлена в одном стиле. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок</p>
«хорошо»	<p>Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества.</p> <p>Используются однотипные мультимедийные возможности, или некоторые из них отвлекают внимание от темы презентации. Основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений.</p>
«удовлетворительно»	<p>В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют.</p> <p>Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или две и более орфографических ошибок, или речевые и орфографические ошибки</p>
«неудовлетворительно»	<p>Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме работы, содержание работы не относится в рассматриваемой проблеме.</p>

	Отсутствует логики в изложении материала. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации
--	--

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

3.1 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня

Образец типового варианта заданий репродуктивного уровня

по теме «Методические проблемы оценки результата и эффективности социального управления. Развитие объекта социального управления в западной управленческой мысли»

Предел длительности контроля – 40 минут.

Предлагаемое количество заданий 3 задания.

Задание 1: Расчет показателей социального развития персонала

1. Расчет среднесписочной численности работников ($Ч_{ср.сп.}$ за год, за месяц) по заданным данным.
2. Расчет коэффициента текучести персонала, $K_{тек.}$
3. Расчет среднемесячной заработной платы работников, $З_{ср.мес.}$, руб.
4. Расчет потерь рабочего времени, $T_{пот.}$, чел.дн.
5. Расчет уровня трудовой дисциплины, $У_{т.д.}$, нар/чел.
6. Расчет производительности труда, $П_{тр.}$, тыс. руб/чел

Задание 2: Разработка плана повышения квалификации персонала

1. Структура персонала на предприятии.
2. Гендерная и демографическая структура.
3. Уровень образования и профессиональной квалификации персонала и его планирование.
4. Формы повышения профессиональной квалификации.
5. Подготовка резерва руководящих кадров и планирование карьеры.
6. Эффективность руководителя. Оценка и методы повышения.

Задание 3: Планирование доходов работников и улучшение социальных условий труда

1. Доходы работников, их состав. Расчет и планирование.
2. Планирование социально-бытовых условий труда.
3. Планирование культурно-массовых условий труда.

4. Планирование жилищных условий работников и членов их семей.

3.2 Типовые контрольные задания на терминологический диктант

Образец типового варианта терминологического диктанта

по теме «Предприятия как сложные социальные системы. Содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом»

Предел длительности контроля – 30 минут.

Предлагаемое количество заданий – 8 заданий.

- 1 Дать определение понятию «социальная система».
- 2 Дать определение «модель социального управления персоналом».
- 3 Дать определение понятию «корпоративная социальная ответственность».
- 4 Дать определение понятию «социальное управление».
- 5 Дать определение понятию «социальное развитие».
- 6 Дать определение понятию «социальный паспорт организации».
- 7 Дать определение понятию «план социального развития организации».
- 8 Дать определение понятию «эффективность социального управления».

3.3 Перечень теоретических вопросов к экзамену

Раздел 1. Модели государственной социальной политики.

1. Социальная политика: основные трактовки, ее объект и субъект.
2. Социальная политика как технология минимизации и профилактики социальных рисков. Типология социальных рисков.
3. Принципы и функции социальной политики.
4. Факторы, определяющие характер социальной политики. Эффективность социальной политики.
5. Философские основы социальной политики в работах Платона, Аристотеля, Т. Мора, Т. Кампанеллы.
6. Идеи Нового времени о правах человека и социальной справедливости как философская основа идеологии социальной политики и социального.
7. Влияние основных политических доктрин на идеологию социальной политики.
8. Идея социального государства в русской философской и социально-политической

мысли.

9. Развитие концепций социальной политики, социальной справедливости и государства всеобщего благоденствия в XX в. и начале XIX в.
10. Процесс возникновения, становления социальной политики и социального государства: мировой опыт.
11. Особенности реализации социальных прав граждан в национальных правовых системах и моделях социального государства.
12. Социальное государство: черты, функции и принципы.
13. Социал-демократическая модель социальной политики.
14. Либеральная модель социальной политики.
15. Корпоративная модель социальной политики.
16. Патерналистская модель социальной политики.
17. Цели и задачи социальной политики в современной России.
18. Проблемы и противоречия в осуществлении реформы в социальной сфере России.
19. Нормативные правовые механизмы социальной политики.
20. Механизм бюджетного регулирования и субсидирования социальных потребностей.

Раздел 2. Результативность социального управления.

1. Социальное управление как предмет научного знания. Управление как наука и искусство.
2. Исторические этапы становления и развития управленческой мысли.
3. Основные школы управления.
4. История становления и развития управленческой науки в России, особенности ее формирования.
5. Законы социального управления.
6. Методы социального управления. Их сущность и специфика.
7. Научные методы социального управления. Необходимость сочетания разных методов — принцип управления.
8. Понятие «социальная информация». Законы и принципы сбора, хранения и анализа информации.
9. Система социального управления. Сущность, содержание, структурные элементы.
10. Управленческая культура. Сущность, структура, содержание.
11. Механизмы формирования управленческой культуры.

12. Теоретическая модель управленческой культуры. Ее контуры в реальностях мирового и отечественного опыта.

13. Организационная культура. Сущность, структура и содержание.

Раздел 3. Методическое обеспечение социального управления персоналом.

1. Эффективные инструменты социальной защиты персонала.

2. Взаимосвязь стратегического управления персоналом со стратегическим управлением организацией и управлением персоналом?

3. Составляющие элементы плана социального развития организации

4. Социальный паспорт организации

5. Критерии эффективности социального управления.

3.4 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену

Задание 1

1. Выявите некоторые характеристики организаций, расположенных на территории г. Иркутска. Определите их значимые характеристики и факторы. Некоторыми из наиболее общих характеристик, используемых при анализе организаций, могут быть следующие:

1. Размер (от мелкого до очень крупного). 2. Степень формализации (от неформальной до высокоструктурированной). 3. Степень сложности (от простой до многосоставной). 4. Природа целей (что организация пытается осуществить). 5. Основная деятельность (какие задачи решаются). 6. Какие люди вовлечены (возраст, навыки, уровень образования). 7. Поле деятельности (количество подразделений и их географическое расположение).

Составьте перечень характеристик, которые вы считаете значимыми для каждой из представленных Вами организаций.

Задание 2

Описание ситуации «Профсоюз в коммерческой организации»

На очередном заседании директоров было принято решение повысить инициативность и сознательность производственного персонала. Причиной послужила претензия заместителя генерального директора к работе кадровой службы. Она заключалась в том, что 55 персонал не участвует в жизни организации, проявляет безразличие ко всему, что происходит на предприятии, да и своих нужд не показывает. По мнению заместителя генерального директора, подобная безучастность недопустима и спровоцирована тем, что руководитель и сотрудники кадровой службы занимаются только бумажной работой и ничем больше. В ответ на это кадровый отдел разработал целую программу по вовлечению персонала в дела компании. Повесили в холле ящик для предложений – их можно было писать анонимно, разбирал лично генеральный директор. Руководителям и неформальным лидерам отделов предложили общаться со своим коллективом более тесно, доносить до сотрудников новую информацию, узнавать их мнение, разрабатывать и вносить рациональные предложения для улучшения работы предприятия и т. п. В течение нескольких месяцев система совершенствовалась. Выделились наиболее инициативные работники – они оставались после работы с целью обсуждения существующих проблем и нахождения возможных решений. Также они делали замечания и вносили предложения по работе кадрового отдела. В итоге благодаря самым активным сотрудникам на предприятии появился профсоюз. Для собственников

и руководства это обернулось дополнительными и нежелательными финансовыми и временными затратами – руководство своими руками создало проблему.

Задание. Помогите кадровой службе наладить отношения с профсоюзом и защитить интересы компании, то есть представьте решение на данные вопросы: 1. Как представителей профсоюза из оппозиционеров превратить в союзников? 2. Какие меры необходимо предпринять, чтобы сократить расходы на профсоюзные нужды?

Задание 3

Сравните следующие определения социальной политики: «Социальная политика государства – это определенная ориентация и система мер по оптимизации социального развития общества, отношений между социальными или другими группами, создание тех или иных условий для удовлетворения жизненных потребностей их представителей» (Павленко П. Д.). «Социальная политика в широком смысле слова обозначает управляющее воздействие государства, основанное на системе правил (норм), нормативных структур, принимающих решения и организующих деятельность, которая способствует вовлечению в политические процессы различных субъектов. Цель такого воздействия – способствовать формированию общности интересов широких слоев населения и консолидировать тем самым общество, добиваясь поддержки им деятельности государства» (Капицын В. М.). «Социальная политика государства – это составная часть внутренней политики государства, воплощенная в его социальных программах и практике и регулирующая отношения в обществе в интересах и через интересы основных социальных групп населения» (Зайнышев И. Г.). «Социальная политика – это целенаправленное развитие общественной структуры. Организация прогрессивных сдвигов в социальном положении каждой из частей общества, а тем самым и в социальных характеристиках всего общества» (Ракитский Б. В.). «Социальная политика – это деятельность государства и/или общества (общественных институтов) по согласованию интересов различных социальных групп и социально-территориальных общностей в сфере производства, распределения и потребления, позволяющих согласовать интересы этих групп с интересами человека и долговременными целями общества» (Григорьева И. А.). «Социальная политика – это деятельность по управлению социальной сферой общества», призванная обеспечить жизнь и воспроизводство новых поколений, создать предпосылки для стабильности и развития общественной системы и достойной жизни людей» (Лаврененко И. М.).

Проанализируйте эти определения. Какое из них представляется Вам наиболее справедливым? Аргументируйте свой ответ.

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания

знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

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

Наименование оценочного	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
----------------------------	--

средства	
Задания репродуктивного уровня	<p>Выполнение заданий репродуктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.</p> <p>Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий.</p> <p>Преподаватель информирует обучающихся о результатах проверки работы на следующем занятии после проведения контрольно-оценочного мероприятия (или указание другого срока информирования); оцененные/проверенные работы преподаватель возвращает обучающимся.</p>
Терминологический диктант	<p>Терминологический диктант проводится во время практических занятий. Во время проведения терминологического диктанта пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.</p> <p>Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения терминологического диктанта, доводит до обучающихся: тему ТД, количество заданий в ТД, время выполнения ТД.</p> <p>Преподаватель информирует обучающихся о результатах проверки работы на следующем занятии после проведения контрольно-оценочного мероприятия (или указание другого срока информирования); оцененные/проверенные работы преподаватель возвращает обучающимся.</p>
Собеседование	<p>Преподаватель на практическом или лекционном занятии, предшествующем занятию проведения собеседования, доводит до обучающихся: тему и вопросы к семинару в форме собеседования, рекомендует список литературы.</p> <p>В ходе собеседования преподаватель последовательно, по собственному выбору и по желанию студентов опрашивает студентов по ранее предложенным вопросам. Предусматривается проведение как фронтального, так и выборочного опроса. Проведение собеседования, в основном, призвано сформировать компетенции обучающихся на уровне знаний основных категорий, методов, принципов и способов управления.</p> <p>В конце занятия, преподаватель информирует обучающихся о результатах проведения собеседования, аргументирует оценку и предоставляет возможность (по желанию обучающихся) ответить на дополнительные вопросы по теме.</p>
Кейс-задача (ситуационная задача)	<p>Преподаватель на практическом или лекционном, предшествующем занятию проведения кейс-задания, доводит до обучающихся: тему занятия, количество и содержание заданий в КЗ (СЗ), сроки сдачи работы и способ защиты раздела(ов) задания.</p> <p>На занятии последующим за выдачей задания, преподаватель в устной или в письменной форме (в соответствии с выданным заданием) заслушивает отчет о выполненном исследовании или разработке. Кейс задача может</p>

	<p>быть выполнена как индивидуально, так и в группе.</p> <p>Результаты выполнения кейс задачи оцениваются в ходе практического занятия, сохраняются обучающимися с целью последующей оценки умений, навыков и/или практического опыта на зачете.</p> <p>При устном отчете, преподаватель информирует обучающихся о результатах проверки работы во время занятия, при письменном - на следующем занятии после проведения контрольно-оценочного мероприятия; оцененные/проверенные работы преподаватель возвращает обучающимся.</p>
Творческое задание	<p>Преподаватель на практическом занятии, предшествующем выполнению творческого задания, основой которого является исследование внешней и внутренней среды компании и разработка объектов или процессов управления (логистической системы, систем мониторинга логистической деятельности, процедуры управления, модели управления, выбор и аргументация логистической стратегии). Преподаватель доводит до обучающихся: тему творческого задания и пункты обязательные к выполнению, отмечает пункты по которым обучающийся должен проявить самостоятельность выбора и воспользоваться своими теоретическими знаниями и практическим опытом.</p> <p>На занятии последующим за выдачей задания, преподаватель в устной или в письменной форме (в соответствии с выданным заданием) заслушивает отчет о выполненном исследовании или разработке. Творческое задание выполняется как может быть выполнена как индивидуально, так и в группе.</p>
Деловая игра	<p>Преподаватель на практическом или лекционном, предшествующем занятию проведения деловой игры, доводит до обучающихся: тему занятия, количество и содержание заданий в КЗ (СЗ), сроки сдачи работы и способ защиты раздела(ов) задания.</p> <p>На занятии последующим за выдачей задания, преподаватель в устной или в письменной форме (в соответствии с выданным заданием) заслушивает отчет о выполненном исследовании или разработке. Задача может быть выполнена как индивидуально, так и в группе.</p> <p>Результаты выполнения деловой игры оцениваются в ходе практического занятия, сохраняются обучающимися с целью последующей оценки умений, навыков и/или практического опыта на зачете.</p> <p>При устном отчете, преподаватель информирует обучающихся о результатах проверки работы во время занятия, при письменном - на следующем занятии после проведения контрольно-оценочного мероприятия; оцененные/проверенные работы преподаватель возвращает обучающимся.</p>

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета/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 зачету/экзамену для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к зачету/экзамену для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к зачету/экзамену для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету/экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена 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.

В разделе «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» приведены типовые контрольные задания, для оценки результатов освоения образовательной программы. Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, оформляются в соответствии с формами оформления оценочных средств, приведенными ниже, и не

выставляются в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС, а хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

Форма оформления задания для кейс-задачи

Кейс-задача

«Анализ динамики производительности труда. Резервы роста производительности труда»

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством:

ПК-6: способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии

Задание

1. Описание ситуации Бетонщик К. вышел на работу во вторую смену, которая начиналась в 16 часов. Мастер обнаружил, что К. находится в состоянии алкогольного опьянения, и сказал ему, чтобы он покинул территорию стройки, после чего доложил об этом факте начальнику участка. В 15 часов 50 минут начальник участка также сказал К., чтобы он шел домой, завтра будет с ним разбираться. Со стройки К. не ушел, а, переодевшись в рабочую одежду, поднялся на четвертый этаж в третьей секции строящегося жилого дома, где работало звено арматурщиков (звено бетонщиков, в составе которого был К., работало во второй секции). Там он подошел к арматурщику П., после разговора с которым пошел в сторону второй секции по наружной кирпичной стене. Дойдя до середины лестничной клетки, он упал с высоты 13,3 м, получив при этом смертельную травму. По заключению судмедэкспертизы, К. в момент травмы находился в состоянии алкогольного опьянения.

Постановка задачи

1. Несут ли ответственность за действия пострадавшего руководители работ (мастер и начальник участка)?

2. Кто проводит расследование несчастного случая? Критерии оценки:

– оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если все задания выполнены верно, с несущественными замечаниями или расчетными ошибками, однако вывод при этом не изменился;

– оценка «не зачтено» выставляется в случае допущения ошибок в расчетах и не выполнения хотя бы одного пункта задания

Составитель _____ А.А. Зайковская

Форма оформления задания для деловой (ролевой) игры

Деловая (ролевая) игра

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством:

ПК-6: способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии

1 Тема «Социальный паспорт организации (предприятия). План социального развития»

2 Концепция игры

В первой подгруппе каждый студент самостоятельно готовит вопросы для оценки уровня организации труда, во второй – для оценки уровня нормирования труда с использованием практических примеров и расчетов соответствующих показателей .

Затем студенты первой подгруппы по составленным вопросам оценивают выполненные задания студентов второй подгруппы, а затем студенты второй подгруппы оценивают задания студентов первой подгруппы.

На основе ранее изученных методов оценки уровня организации и нормирования труда, делаются соответствующие выводы и составляется краткое письменное резюме о проделанной работе, обязательно с рекомендациями по совершенствованию организации и нормирования труда.

В заключении преподаватель проводит оценку разработанных заданий студентами и делает общую оценку проделанной работы по вопросам организации и нормирования труда, предложенных студентами мероприятий по совершенствованию организации и нормированию труда, с соответствующими замечаниями и оценкой проделанной работы каждым студентом

3 Роли:

- Студенты первой подгруппы
- Студенты второй подгруппы

4 Ожидаемый (е) результат: развитие у студентов навыков использования методов оценки уровня организации и нормирования труда

Критерии оценки:

оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии;

оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если . даны в основном не правильные ответы на все поставленные вопросы, при решении практических задач допущены многочисленные ошибки, на уточняющие вопросы даны в основном не правильные ответы.....

Составитель _____ И.О. Фамилия

Форма оформления вопросов для коллоквиумов, собеседования

Вопросы для собеседования

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством:

ОК-2: готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

ОПК-6: способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии

Раздел 2. Результативность социального управления

1. Основные понятия: управление, организация, персонал, социальное развитие.
2. Мотивы и стимулы деятельности человека.
3. Социальная защита персонала. Виды и формы социальной защиты.
4. Качество жизни, качество трудовой жизни.
5. Социальные модели общества и их влияние на персонал организаций.
6. Трудовые ресурсы, человеческие ресурсы. Развитие человеческих ресурсов на предприятии.
7. Трудовые отношения в организации. Риски участников трудовых отношений.
8. Индекс развития человека (человеческого потенциала).
9. Гражданское общество и профсоюзы. Их роль в защите прав персонала в современных условиях.
10. Рынок труда, факторы влияния и методы регулирования.
11. Духовное благосостояние персонала и его составные элементы.
12. Влияние социального развития персонала на экономические показатели деятельности организации.

Критерии оценки:

оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если раскрыта суть вопроса, обучающийся может полностью или частично ответить на дополнительные вопросы по теме;

оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если обучающийся не дает развернутого ответа по теме и не понимает сущности описываемых явлений и процессов.

Составитель _____ А.А. Зайковская

