ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом и.о. ректора
от «07» июня 2021 г. № 79

Б1.В.ДВ.04.01 Корпоративное управление персоналом

рабочая программа дисциплины

Специальность/направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Специализация/профиль – Управление персоналом организации
Квалификация выпускника – Бакалавр
Форма и срок обучения – очная форма 4 года
Кафедра-разработчик программы – Финансовый и стратегический менеджмент

Общая трудоемкость в з.е. – 8
Часов по учебному плану (УП) – 288
В том числе в форме практической подготовки (ПП) – 4
(очная)

Формы промежуточной аттестации
очная форма обучения:
зачет 2 семестр, экзамен 3 семестр, курсовая работа 3 семестр

Очная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	2	3	**Итого**
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП	**Часов по УП**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*	51/4	68	**119/4**
– лекции	17	34	**51**
– практические (семинарские)	34/4	34	**68/4**
– лабораторные			
Самостоятельная работа	57	76	**133**
Экзамен		36	**36**
Итого	108/4	180	**288/4**

* В форме ПП – в форме практической подготовки.

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу
Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 955.

Программу составил(и):
к.п.н., доцент, Н.Г.Герасимова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», протокол от «4» июня 2021 г. № 11

Зав. кафедрой, к. э. н., доцент С.А. Халетская

1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель дисциплины	
1	формирование компетенции социального управления персоналом организаций, основанного на корпоративных принципах
1.2 Задачи дисциплины	
1	сформировать у обучающихся знания основ социального управления персоналом на корпоративных принципах
2	сформировать (на промежуточном уровне) у обучающихся умения анализа социальной ответственности персонала
3	овладеть навыками разработки положения деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда. Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; – формирование психологии профессионала; – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Часть, формируемая участниками образовательных отношений
2.1 Дисциплины и практики, на которых основывается изучение данной дисциплины	
1	Дисциплина изучается на начальном этапе формирования компетенции
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.В.ДВ.11.01 Анализ трудовых показателей
2	Б1.В.ДВ.15.01 Управление социальным развитием персонала
3	Б1.В.ДВ.16.01 Управление эффективностью персонала
4	Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика
5	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
6	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-5 Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала	ПК-5.1 Разрабатывает положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности	Знать: основные положения теории и принципы корпоративизма; основы теории корпоративного права; общую классификацию социальной ответственности как единой, состоящей из сторон: личной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности руководства и персонала
		Уметь: разрабатывать положения деловой этики; систематизировать, анализировать и обобщать результаты изучения состояния социальной ответственности персонала корпорации; разрабатывать рекомендации по развитию социальной ответственности персонала на основе проведенного анализа
		Владеть: навыками постановки профессиональных задач по корпоративному управлению персоналом; навыками разработки положения деловой этики; навыками разработки положений личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ							
Код	**Наименование разделов, тем и видов работ**	**Очная форма**					***Код индикатора достижения компетенции**
		Семестр	**Часы**				
			Лек	**Пр**	**Лаб**	**СР**	
1.0	**Раздел 1. Теоретические основы корпоративного управления.**						
1.1	Теоретические основы корпоративного управления. Основы теории корпоративного права	2	5	8	-	16	ПК-5.1
1.2	Социальное партнёрство государства, бизнеса, общества в решении социальных проблем	2	6	8	-	18	ПК-5.1
2.0	**Раздел 2. Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений.**						
2.1	Благотворительность в России. Принципы, функции социальной ответственности организации. Принципы и функции КСО	2	6	8	-	16	ПК-5.1
2.2	Работодатель и социальное обеспечение граждан: социальная защита,социальное страхование,охрана труда, образование, культура, быт	2	6	8	-	16	ПК-5.1
3.0	**Раздел 3. Методы оценки личностных качеств и характеристик.**						
3.1	Методы оценки личностных качеств и характеристик. Анализ социальной ответственности руководства и персонала	2	6	8		16	ПК-5.1
3.2	Методы исследования КСО: case-study; анализ документов, опросы, интервью, тесты; статистические методы	2	6	8		16	ПК-5.1
	Форма промежуточной аттестации – зачет	2					ПК-5.1
4.0	**Раздел 4. Анализ социальной ответственности руководства и персонала.**						
4.1	Систематизация, анализ и обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала	3	8	10/2	-	18	ПК-5.1
4.2	Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности	3	8	10/2	-	17	ПК-5.1
	Форма промежуточной аттестации – экзамен	3	36				ПК-5.1
	Итого часов (без учёта часов на промежуточную аттестацию)		51	68/4		133	

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 Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Аникеева, О. П. Корпоративная социальная ответственность и международная конкурентоспособность : практическое пособие / О. П. Аникеева ; Тюменский государственный университет. — Тюмень : Тюменский государственный университет, 2018. — 170 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571757 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.2	Бабин, В. А. Корпоративное управление производственными системами :	Онлайн

	учебное пособие / В. А. Бабин ; ред. Л. С. Емельянова. — Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2013. — 140 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=439122 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный.	
6.1.2 Дополнительная литература		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Асташкин, Р. С. Корпоративная социальная ответственность : методические указания / Р. С. Асташкин, Д. Р. Горгодзе. — Самара : СамГАУ, 2020. — 24 с. — URL: https://e.lanbook.com/book/143455 (дата обращения: 15.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.3.1	Герасимова, Н.Г. Методические указания по изучению дисциплины Б1.В.ДВ.04.01 Корпоративное управление персоналом по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль Управление персоналом организации / Н.Г. Герасимова ; ИрГУПС. – Иркутск : ИрГУПС, 2023. – 18 с. - Текст: электронный. - URL: https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_2391_1504_2021_1_signed.pdf	Онлайн
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»		
6.2.1	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн», https://biblioclub.ru/	
6.2.2	Электронно-библиотечная система «Образовательная платформа ЮРАЙТ», https://urait.ru/	
6.2.3	Электронно-библиотечная система «Издательство Лань», https://e.lanbook.com/	
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы		
6.3.1 Базовое программное обеспечение		
6.3.1.1	Microsoft Windows Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.2	Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.3	FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/	
6.3.1.4	Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/	
6.3.1.5	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License	
6.3.2 Специализированное программное обеспечение		
6.3.2.1	Не предусмотрено	
6.3.3 Информационные справочные системы		
6.3.3.1	Не предусмотрены	
6.4 Правовые и нормативные документы		
6.4.1	Не предусмотрены	

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л ИрГУПС находится – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80
2	Учебная аудитория Л-311 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель, мультимедиапроектор, экран, компьютер. Для проведения занятий имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты).
3	Учебная аудитория Л-303 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель
4	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; – помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	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. 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. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий лекции. К каждому занятию 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. 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 удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии
Практическое занятие	Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности. На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины
Самостоятельная работа	Обучение по дисциплине «Корпоративное управление персоналом» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. 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 решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ) и других видов работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины. При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным 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 удается, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора. Домашние задания, индивидуальные домашние задания и другие работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению текстовой и графической документации, сформулированным в Положении

	«Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль»
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет	

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

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 ИрГУПС, 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 «Корпоративное управление персоналом» участвует в формировании компетенций:

ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала

Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
2 семестр				
1.0	**Раздел 1. Теоретические основы корпоративного управления**			
1.1	Текущий контроль	Теоретические основы корпоративного управления. Основы теории корпоративного права	ПК-5.1	Собеседование (устно)
1.2	Текущий контроль	Социальное партнёрство государства, бизнеса, общества в решении социальных проблем	ПК-5.1	Собеседование (устно)
2.0	**Раздел 2. Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений**			
2.1	Текущий контроль	Благотворительность в России. Принципы, функции социальной ответственности организации. Принципы и функции КСО	ПК-5.1	Собеседование (устно)
2.2	Текущий контроль	Работодатель и социальное обеспечение граждан: социальная защита, социальное страхование, охрана труда, образование, культура, быт	ПК-5.1	Собеседование (устно)
	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Теоретические основы корпоративного управления. Раздел 2. Общая классификация социальной ответственности участников корпоративных отношений.	ПК-5.1	Зачет (собеседование) Зачет - тестирование (компьютерные технологии)
3 семестр				
3.0	**Раздел 3. Методы оценки личностных качеств и характеристик персонала организации**			
3.1	Текущий контроль	Методы оценки личностных качеств и характеристик. Анализ социальной ответственности руководства и персонала	ПК-5.1	Разноуровневые задачи (задания/письменно) Собеседование (устно) В рамках ПП**: Разноуровневые задачи (задания/письменно) Собеседование (устно)
3.2	Текущий контроль	Методы исследования КСО: case-study; анализ документов, опросы, интервью, тесты; статистические методы	ПК-5.1	Разноуровневые задачи (задания/письменно) Собеседование (устно) В рамках ПП**: Разноуровневые задачи (задания/письменно) Собеседование (устно)
4.0	**Раздел 4. Анализ социальной ответственности руководства и персонала**			
4.1	Текущий контроль	Систематизация, анализ и обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала	ПК-5.1	Собеседование (устно)
4.2	Текущий контроль	Разработка положений деловой	ПК-5.1	Собеседование (устно)

		этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности		
	Промежуточная аттестация		ПК-5.1	Экзамен (собеседование) Экзамен - тестирование (компьютерные технологии)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.
**ПП – практическая подготовка

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 используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

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

Текущий контроль

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы для собеседования по темам/разделам дисциплины
2	Разноуровневые задачи (задания)	Различают задачи: – 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; – 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	Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня

		диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	

Промежуточная аттестация

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	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
2	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине (модулю) с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
3	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (образец экзаменационного билета) к экзамену
4	Тест – промежуточная аттестация в форме экзамена	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине (модулю) с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета и экзамена. 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	Минимальный

		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	
«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

Тест – промежуточная аттестация в форме зачета и экзамена

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

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

Шкалы 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 задачи (задания)

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Демонстрирует очень высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены
«хорошо»		Демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены

«удовлетворительно»		Демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены. Демонстрирует низкий/ниже среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Демонстрирует очень низкий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Не ответа.

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

3.1 Типовые контрольные задания для проведения собеседования

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для проведения собеседований.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Теоретические основы корпоративного управления. Основы теории корпоративного права»

1. Понятие ответственности в менеджменте
2. Ответственность и функции менеджмента.
3. Социальная ответственность компании: сравнительный анализ (в стране и в мире)
4. Принципы социальной ответственности.
5. Международные модели социально ответственного бизнеса

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Социальное партнёрство государства, бизнеса, общества в решении социальных проблем»

1. Механизмы государственно-частного партнёрства. Опыт и проблемы.
2. Благотворительная деятельность бизнеса. Гранты в сфере культуры.
3. Фонды поддержки искусств.
4. Какова роль здравоохранения в реализации КСО?
5. Какие существуют формы и методы поддержки здравоохранения бизнесом?

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Благотворительность в России. Принципы, функции социальной ответственности организации. Принципы и функции КСО»

1. Как соотносятся понятия «благотворительность» и «социальные инвестиции»?
2. Что такое «корпоративный эгоизм» и «корпоративный альтруизм»?
3. Какими документами определяется понимание корпоративной социальной ответственности в современном мире?
4. Как концепция КСО связана с экономикой, социологией, менеджментом?

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Работодатель и социальное обеспечение граждан: социальная защита, социальное страхование, охрана труда, образование, культура, быт»

1. Виды внутренней к. с.о.
2. Формы внутренней к. с.о.
3. История профсоюзов за рубежом и в России.
4. Деятельность отраслевых профсоюзов в России.
5. Коллективные и трудовые договоры.
6. Анализ социальных программ предприятия.
7. Профстандарты в российском менеджменте.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Методы оценки личностных качеств и характеристик. Анализ социальной ответственности руководства и персонала»

1. Понятие и сущность оценки.
2. Методика оценки деятельности персонала: краткий обзор методов.
3. Внедрение системы оценки работы сотрудников.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Методы исследования КСО: case-study; анализ документов, опросы, интервью, тесты; статистические методы»

1. Как рассчитывается индекс социальной ответственности (по методике Ассоциации менеджеров России)?
2. Как оценить эффективность программ КСО?

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Систематизация, анализ и обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала»

1. Роль КСО в формировании конкурентных преимуществ организации
2. Факторы формирования конкурентных преимуществ организации
3. Стандарты и требования к корпоративной социальной отчетности
4. Верификация и аудит социальной отчетности корпораций
5. Источники корпоративной социальной отчетности: Меморандум о принципах КСО, Социальная хартия российского бизнеса, Глобальный договор ООН
6. Оценка результативности корпоративной социальной ответственности

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности»

1. Подходы и принципы составления социального пакета
2. Тенденции и направления развития внутренней КСО
3. Направления деятельности НКО. Объединение НКО: угроза самостоятельности или возможность развития.
4. Взаимодействие предприятий и городского управления по вопросам социальной политики на примере города Иркутска
5. Как государство может повлиять на компании, чтобы те повышали социальные инвестиции
6. Какой должна быть связь внутренней КСО с миссией, целями и стратегией организации?
7. Охарактеризуйте практику социальной политики советских предприятий
8. В чем заключаются преимущества и недостатки стимулирования работников через социальный пакет?

3.2 Типовые контрольные задания для решения разноуровневых задач (заданий)

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для решения разноуровневых задач.

Образец заданий для решения разноуровневых задач
«Методы оценки личностных качеств и характеристик. Анализ социальной ответственности руководства и персонала»

1. Назовите цели оценки персонала в организациях.
2. Каковы цели и задачи периодической оценки работников?
3. С какими направлениями HR-работы тесно связана деятельность по оценке

персонала?

4. Для чего могут быть использованы результаты деловой оценки работников в организациях? В чем заключаются принципы объективности и комплексности оценки персонала?
5. Какие категории персонала можете выделить в своей организации?
6. Опишите методы проведения анализа должностей, используемые в вашей организации.
7. Где могут быть использованы результаты анализа работы?
8. Поясните различие понятий «результативность» и «эффективность».

Образец заданий для решения разноуровневых задач
«Методы исследования КСО: case-study; анализ документов, опросы, интервью, тесты; статистические методы»

1. Как формируется российская модель корпоративной социальной ответственности в 1990-2000-ые гг.?
2. Каковы основные направления внутренней и внешней социальной политики современных российских предприятий?
3. Каковы факторы, способствующие реализации социальных программ современными коммерческими организациями?
4. Почему неформальная экономика не способствует развитию корпоративной социальной ответственности?
5. Как Вы можете охарактеризовать социальное партнерство в современной России?
6. Перечислите основные законы и нормативно-правовые акты, регулирующие социальную ответственность бизнеса в нашей стране.

3.3 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-5.1	Теоретические основы корпоративного управления. Основы теории корпоративного права	Знать: основы корпоративного права	4- ОТЗ 4-ЗТЗ
		Уметь: разрабатывать рекомендации по развитию социальной ответственности персонала на основе проведенного анализа	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
		Навык: навыками постановки профессиональных задач по социальному управлению персоналом	3-ОТЗ 3-ЗТЗ
ПК-5.1	Социальное партнёрство государства, бизнеса, общества в решении социальных проблем	Знать:формы социального партнерства государства, бизнеса и общества	4- ОТЗ 4-ЗТЗ
		Уметь: разрабатывать рекомендации по развитию социальной ответственности персонала на основе проведенного анализа	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
		Навык: навыками постановки профессиональных задач по социальному управлению персоналом	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
ПК-5.1	Благотворительность в России. Принципы, функции социальной ответственности организации. Принципы и функции КСО	Знать: принципы и функции социального партнерства	4- ОТЗ 4-ЗТЗ
		Уметь: разрабатывать рекомендации по развитию социальной ответственности персонала на основе проведенного анализа	3-ЗТЗ 3-ОТЗ

		Навык: навыками постановки профессиональных задач по социальному управлению персоналом	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
ПК-5.1	Работодатель и социальное обеспечение граждан: социальная защита, социальное страхование, охрана труда, образование, культура, быт	Знать: сущность социально-трудовых отношений в организации	4- ОТЗ 4-ЗТЗ
		Уметь: разрабатывать рекомендации по развитию социальной ответственности персонала на основе проведенного анализа	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
		Навык: навыками постановки профессиональных задач по социальному управлению персоналом	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
ПК-5.1	Методы оценки личностных качеств и характеристик. Анализ социальной ответственности руководства и персонала	Знать: методы оценки личностных качеств и характеристик сотрудника	4- ОТЗ 4-ЗТЗ
		Уметь: разрабатывать рекомендации по развитию социальной ответственности персонала на основе проведенного анализа	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
		Навык: навыками постановки профессиональных задач по социальному управлению персоналом	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
ПК-5.1	Методы исследования КСО: case-study; анализ документов, опросы, интервью, тесты; статистические методы	Знать: методы исследования КСО	4- ОТЗ 4-ЗТЗ
		Уметь: разрабатывать рекомендации по развитию социальной ответственности персонала на основе проведенного анализа	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
		Навык: навыками постановки профессиональных задач по социальному управлению персоналом	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
ПК-5.1	Систематизация, анализ и обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала	Знать: формы изучения социальной ответственности персонала	4- ОТЗ 4-ЗТЗ
		Уметь: систематизировать, анализировать и обобщать результаты изучения состояния социальной ответственности персонала	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
		Навык: навыками постановки профессиональных задач по социальному управлению персоналом	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
ПК-5.1	Разработка положений деловой этики, личностной, профессиональной и корпоративной социальной ответственности	Знать: структуру положения деловой этики в организации	4- ОТЗ 4-ЗТЗ
		Уметь: разрабатывать положения деловой этики	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
		Навык: навыками постановки профессиональных задач по социальному управлению персоналом	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
		Итого	80-ЗТЗ 80-ОТЗ

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

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

1. Корпоративную социальную ответственность характеризуют (отметьте все качества):

а) обеспечение устойчивого развития организации и производство качественной продукции;

б) учет ожиданий заинтересованных сторон;

в) подчинение требованиям законодательства;

г) рост доходов.

2. Какова основная цель социально ответственной организации:
а) эффективное использование ресурсов;
б) получение максимальной прибыли;
в) уравновешивание экономических интересов с социальными интересами и этическими нормами.

3. Первый этап развития КСО в США (1960-е — середина 1970-х гг.) характеризовался:
а) становлением стратегической филантропии;
б) готовностью получить оптимальную прибыль вместо максимальной и нацеленностью на решение социальной проблемы, а не борьбу с ее результатами;
в) расцветом традиционной филантропии или благотворительности;
г) развитием концепции социальных инвестиций.

4.Гуманизация труда предусматривает:
а) безопасность;
б) справедливость;
в) самореализацию личности;
г) полную свободу действий сотрудника.

5. К основным «заинтересованным» в деятельности организации сторонам относятся:
а) собственники и персонал;
б) органы государственного управления;
в) варианты а, б и г;
г) поставщики и бизнес-партнеры;
д) некоммерческие организации;
е) средства массовой информации.

6. Социально ответственные практики, характеризующие реализацию КСО на предприятии по направлению «развитие персонала» (выберите один ответ):
а) соблюдение баланса между рабочими обязанностями и личной жизнью сотрудников, прозрачные условия при приеме на работу;
б) программы обучения и повышения квалификации персонала,
управление карьерой работника;
в) охрана окружающей среды, снижение всех видов загрязнений;
г) охрана труда и обеспечение безопасности на рабочем месте

7. Обязательная реализация корпоративной социальной ответственности предполагает (возможно несколько вариантов ответа):
а) необходимость организации отвечать перед обществом за последствия своих решений и действий;
б) составление законов;
в) учет ожиданий общества;
г) помощь социально незащищенным слоям населения.

8. Какой из показателей не имеет прямого отношения к оценке качества трудовой жизни:
а) безопасность труда;
б) использование рабочего времени;
в) уровень организации труда;
г) распределение заработка.

9. Социал-демократическая модель социальной политики отличается от либеральной:
а) высокой ролью государства в обобществлении доходов и существенным значением общенациональных социальных механизмов управления;

б) отсутствием государственного вмешательства в социально-экономические процессы;
в) большой ролью профсоюзов в решении социальных проблем;
г) большим значением частных систем страхования.

10**.** К показателю оценки деятельности относится:
а) квалификация работников;
б) объём продаж;
в) коммуникабельность;
г) дисциплина;
д) эмоциональная устойчивость.

11.Временные характеристики развития человека принято называть:
Ответ: психологическим возрастом.

12. Возможность человека научиться чему-либо называется:
Ответ: задатками.

13. Нарушение процедуры тестирования- это:
Ответ: промах.

14. Признаки, обеспечивающие успешность трудовой деятельности, называются:
Ответ: целевыми.

15. Аттестация персонала - это:
Ответ: формализованная оценка соответствия деятельности конкретного работника стандарту выполнения работы.

16. К показателю оценки деятельности относится:
Ответ: объём продаж.

17. Отличительной особенностью метода 360 градусов является:
Ответ: оценка производится по заданным критериям теми людьми, с которыми работает сотрудник.

18. Явная функция аттестации - это:
Ответ: оценка деловых качеств сотрудника.

3.4 Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

1. Определение социального управления
2. Понятие корпоративизма
3. Краткая история корпораций
4. Основные положения теории корпоративного права
5. Определения корпоративной социальной политики
6. Содержание социальной политики в широком смысле
7. Содержание социальной политики в узком смысле
8. Типы власти в обществе и социальная политика корпораций
9. Комплексный характер социальной политики
10. Приоритеты социальной политики корпорации
11. Зависимость направлений социальной политики организации от характера социальной политики государства
12. Направления социальной политики корпорации
13. Типы и виды социальной политики организаций
14. Структура социальной политики как системы

15. Демографический фактор социальной политики
16. Культурно-национальный фактор социальной политики
17. Экономический фактор социальной политики
18. Влияние политики здравоохранения на социальную политику организации
19. Социальная политика в области занятости персонала корпорации
20. Образовательная политика корпораций
21. Кадровая профессиональная политика корпораций
22. Персонал как объект корпоративного управления
23. Политика управления персоналом
24. Мотивация персонала как составная часть корпоративного управления персоналом
25. Корпоративная культура как составная часть корпоративного управления персоналом
26. Юридическая ответственность как вид социальной ответственности
27. Экономическая ответственность участников организационных отношений
28. Экологическая ответственность
29. Производственная ответственность
30. Моральная ответственность
31. Социальная ответственность бизнеса
32. Социальное партнерство как форма социальной ответственности
33. Роль профсоюзов в корпоративной социальной политике
34. Содержание трипартизма – модели согласования интересов и способов их отстаивания тремя основными субъектами — государством, профсоюзами, работодателями
35. Вопросы государственно-частного партнерства
36. Пенсионное страхование организаций
37. Социальные процессы – объект социальной политики
38. Социальная ответственность – основной предмет социальной политики
39. Социальное и несоциальное государство. Определения. Примеры
40. Институты самоуправления - наиболее эффективные и перспективные субъекты социальной политики
41. Понятие социализации персонала
42. Социальная поддержка, ее определение и виды
43. Корпоративизм и самоуправление организаций

3.5 Перечень типовых простых практических заданий к зачету

(для оценки умений)

1. Социальная политика: основные трактовки, ее объект и субъект на примере
2. Социальная политика как технология минимизации и профилактики социальных рисков. Типология социальных рисков на примере
3. Принципы и функции социальной политики на примере
4. Факторы, определяющие характер социальной политики. Эффективность социальной политики на примере
5. Философские основы социальной политики в работах Платона, Аристотеля, Т. Мора, Т. Кампанеллы и их актуальность для современной практики
6. Идеи Нового времени о правах человека и социальной справедливости как философская основа идеологии социальной политики и социального государства на примере
7. Влияние основных политических доктрин на идеологию социальной политики на примерах
8. Развитие концепций социальной политики, социальной справедливости и государства всеобщего благоденствия в XX в. и начале XIX в. Идея социального государства в русской философской и социально-политической Мысли и ее актуальность на примере
9. Процесс возникновения, становления социальной политики и социального государства: мировой опыт
10. Особенности реализации социальных прав граждан в национальных правовых системах и моделях социального государства на примерах

11. Социальное государство: черты, функции и принципы на примере
12. Социал-демократическая модель социальной политики на примере
13. Либеральная модель социальной политики на примере
14. Корпоративная модель социальной политики на примере
15. Патерналистская модель социальной политики на примере
16. Цели и задачи социальной политики в современной России по документам
17. Проблемы и противоречия в осуществлении реформы в социальной сфере России на примере
18. Нормативные правовые механизмы социальной политики по документам

3.6 Перечень типовых практических заданий к зачету

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задание 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. Характер 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 организации корпоративного типа»

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.

Задание 4

Сопоставьте авторские определения социальной политики корпорации и проанализируйте их. Вберите наиболее полное. Аргументируйте свой ответ.

Автор	Определение
Исайчева Ю. Н. Социальная политика социального государства / Ю. Н. Исайчева ; под общ. ред. 3. Х. Саралиевой. - Н. Новгород: Призма, 2002. - С. 176.	Деятельность руководящего персонала по созданию условий для обеспечения граждан работой, охраной труда, перераспределению доходов, забота об образовании, семье, здоровье с позиции постоянного улучшения социального обеспечения персонала
Волгин Н. А. Социальная политика в компании / Т. Ю. Воробьева // Экономическое развитие: проблемы и перспективы. - 2016. - С. 85.	Обеспечение социальной устойчивости персонала организации, его социальной безопасности
Костин А. Е. Зачем российским компаниям корпоративная социальная ответственность? В сб.: Социальная ответственность бизнеса. Корпоративная отчетность - новый фактор взаимодействия бизнеса и общества. - М.: Деловой экспресс, 2004. - С. 14.	Социально ответственный бизнес через вложения и мероприятия организации по социальному развитию собственного персонала, а также благотворительные проекты местного и федерального значения для нуждающихся слоёв населения, а также в различных областях образования, культуры, спорта
Бурджалов Ф. Э. Современная социальная политика: между планом и рынком: Учеб. пособие / Ф. Э. Бурджалов. - М. : Гардарика, 1996. - С.74.	Социальная активность, которая отражается «…на переменах в структуре трудовых издержек. Последние касаются соотношения основных компонентов оплаты труда в виде собственно заработной платы и социальных выплат»
Усатый Н. Предприятие как субъект социальной политики // Человек и труд. - 2008. - № 6. - С. 37.	Деятельность работодателей и менеджмента по реализации социальных прав и гарантий наёмных работников, согласованию социальных интересов

Задание 5.

Раскройте элементы корпоративной культуры.

Задание 6.

Корпоративная культура играет важнейшую роль в развитии организации. Ей присущи следующие функции: Мотивационная. Имиджевая. Вовлекающая. Идентифицирующая. Управленческая. Адаптивная. Системообразующая.

Раскройте их.

Задание 7.

Персонал, состоящий из сотрудников корпорации, предъявляет к ней определенные требования и ожидания. В первую очередь они касаются:

Соблюдения требования действующего трудового законодательства.

Стабильности труда и его оплаты.

Предоставления определенных социальных гарантий.

Создания перспектив для профессионального и личностного роста.

Какие еще ожидания Вы можете отметить?

3.7 Перечень теоретических вопросов к экзамену

(для оценки знаний)

1. Методы социального управления. Их сущность и специфика. Необходимость сочетания разных методов
2. Понятие «социальная информация». Принципы и методы сбора, хранения и анализа информации. Ответственность за социальную информацию
3. Анализ управленческой культуры руководителей и рядовых управленцев
4. Организационная культура персонала. Сущность, структура и содержание
5. Методы оценки личностных качеств и характеристик
6. Анализ социальной ответственности руководства и персонала
7. Формы организационного социального страхования
8. Система социальных норм организации
9. Роль профсоюза в стимулировании социальной ответственности
10. Результаты команды, отлаженные процессы и регулярное развитие сотрудников — это ответственность руководителя
11. Способы формирования управленческой культуры руководителей и рядовых управленцев
12. Систематизация результатов изучения социальной ответственности персонала
13. Анализ и обобщение результатов изучения социальной ответственности персонала
14. Разработка положений деловой этики
15. Разработка положений личностной и профессиональной и корпоративной социальной ответственности
16. Разработка положений корпоративной социальной ответственности
17. Эффективные инструменты социальной защиты персонала
18. Взаимовлияние социального управления в организации и стратегического управления организацией и персоналом
19. Составляющие элементы плана социального развития организации
20. Социальный паспорт организации
21. Критерии эффективности социального

3.8 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену

(для оценки умений)

1. Назовите задачи обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
2. Почему при наступлении производственной травмы целесообразно использовать классификацию видов экономической деятельности по классам производственного риска?
3. Перечислите основные принципы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
4. Чему равен размер пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным

случаем на производстве или профессиональным заболеванием?

5. Как формируются средства на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний?

6. Можно ли оформить полис добровольного медицинского страхования (ДМС) ребенку?

7. Производится ли перерасчет пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам в связи с повышением заработной платы?

8. Как следует учитывать премии при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, если в организации изменилась система премирования: например, с 1 мая 2020 года введено премирование работников по результатам работы за квартал?

9. В календарных или рабочих днях определяется период нетрудоспособности, оплачиваемой за счет средств работодателя?

10. Как определить период нетрудоспособности, оплачиваемой за счет средств работодателя, для работников с почасовой оплатой при сменном режиме работы?

11. Начисляются ли страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на сумму пособия, оплачиваемую работодателем за первые два дня нетрудоспособности?

3.9 Перечень типовых практических заданий к экзамену

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задание 1

Мужчина отработал 10 лет на работах, дающих право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со Списком № 2. Кроме того, он имеет 6 лет работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Можно ли суммировать эти периоды работ и назначить ему досрочную трудовую пенсию по старости в соответствии со Списком № 2 по достижении 65 лет?

Задание 2

Что необходимо подтверждать электросварщику ручной сварки при установлении ему права на досрочную трудовую пенсию по старости?

Задание 3

Будет ли засчитываться рабочий день в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в условиях труда, предусмотренных Списками № 1 и № 2, при условии, что в течение нескольких часов работник не работал?

Задание 4

Сравнительная характеристика ОМС и ДМС

1 вариант

№	Характеристика	Вид страхования
1	Охват населения - индивидуальное страхование или групповое страхование	
2	Вид страхования – общественное страхование	
3	Вид деятельности - финансовая некоммерческая деятельность	
4	Источник средств – личные доходы застрахованных лиц, средства организаций (из прибыли)	
5	Программа страхования - гарантированный минимум услуг определенного объема и качества	
6	Правила страхования разрабатываются страховой медицинской организацией (СМО)	

2 вариант

№	Характеристика	Вид страхования
1	Охват населения - всеобщее страхование или массовое страхование	
2	Вид страхования – частное страхование	
3	Вид деятельности - финансовая коммерческая деятельность	
4	Источник средств – взносы работодателей, платежи из бюджета	
5	Программа страхования - включает любой набор услуг сверх гарантированного минимума	

6	Правила страхования определяются государством	

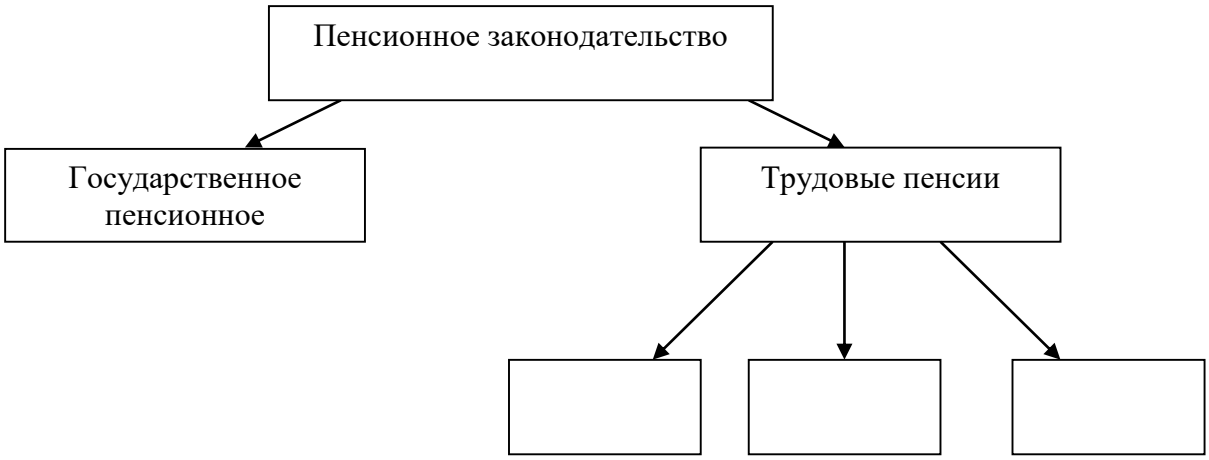
Задание 5

Определите производственную травму, и будут ли произведены выплаты

Наименование	Да	Нет
Он получил травму в результате несчастного случая на работе в течение рабочего времени на рабочем месте		
Он получил травму в результате несчастного случая в результате алкогольного опьянения		
Он получил производственную травму в результате несчастного случая, в процессе подготовки или после работы, выполняя действия, связанные с работой до или после рабочего времени на рабочем месте		
Он получил производственную травму в результате несчастного случая, после работы, выполняя действия, не связанные с работой после рабочего времени на не своем рабочем месте		
Он получил травму в результате насильственных действий или другого несчастного случая во время исполнения им служебных обязанностей в рабочее время на рабочем месте		
Он страдает производственным заболеванием		
Он страдает хроническим заболеванием		
Он получил травму на работе или в другом месте в результате несчастного случая во время передвижений, связанных с работой		
Он сам нанес себе вред или покончил самоубийством		
Он получил травму в дорожной аварии идя на работу или возвращаясь с работы		
Он получил травму или умер в результате совершения преступления или нарушения общественного порядка		

Задание 6

Заполните рисунок в соответствии с классификацией видов трудовых пенсий



4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

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

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	Собеседование, предусмотренное рабочей программой дисциплины, проводится на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему, вопросы для подготовки к собеседованию. Результаты собеседования преподаватель доводит до обучающихся сразу после завершения собеседования
Разноуровневая задача (задание)	Выполнение разноуровневых задач (заданий), предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Во время выполнения задач (заданий) разрешается пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций,

	тетрадями для практических занятий

Для организации и проведения промежуточной аттестации 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 и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

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. 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	Шкала оценивания
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 проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования.

Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из фонда тестовых заданий по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.

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

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам или в форме компьютерного тестирования.

При проведении промежуточной аттестации в форме собеседования билеты составляются таким образом, чтобы каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.

Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; два практических задания: одно из них для оценки умений (выбирается из перечня типовых простых практических заданий к экзамену); другое практическое задание для оценки навыков и (или) опыта деятельности (выбираются из перечня типовых практических заданий к экзамену).

Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике фондов оценочных средств.

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

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

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из фонда тестовых заданий по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.

Образец экзаменационного билета

ИРГУПС 20__-20__ учебный год	**Экзаменационный билет № 1** **по дисциплине «Корпоративное управление персоналом»**	Утверждаю: Заведующий кафедрой «ФиСМ» ИрГУПС _____
1. Анализ управленческой культуры руководителей. 2. Требования к разработке положений корпоративной деловой этики. 3. Как следует учитывать премии при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, если в организации изменилась система премирования: например, с 1 мая 2023 года введено премирование работников по результатам работы за квартал. 4. Мужчина отработал 10 лет на работах, дающих право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со Списком № 2. Кроме того, он имеет 6 лет работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Можно ли суммировать эти периоды работ и назначить ему досрочную трудовую пенсию по старости в соответствии со Списком № 2 по достижении 65 лет? ……		