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 «17» июня 2022 г. № 77

# Б1.В.ДВ.15.02 Развитие человеческого потенциала в организации

## 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. – 3
Часов по учебному плану (УП) – 108
В том числе в форме практической подготовки (ПП) – 4
(очная)

Формы промежуточной аттестации
очная форма обучения:
зачет 5 семестр

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

| Семестр | 5 | **Итого** |
|---|---|---|
| Вид занятий | Часов по УП | **Часов по УП** |
| **Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*** | 51/4 | **51/4** |
| – лекции | 17 | **17** |
| – практические (семинарские) | 34/4 | **34/4** |
| – лабораторные | | |
| **Самостоятельная работа** | 57 | **57** |
| **Итого** | 108/4 | **108/4** |

* 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.с.н., доцент, доцент, А.А. Зайковская

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», протокол от «17» июня 2022 г. № 10

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

| 1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ | |
|---|---|
| **1.1 Цель дисциплины** | |
| 1 | формирование знаний, умений и навыков в области управления человеческим по-тенциалом в организации |
| **1.2 Задачи дисциплины** | |
| 1 | сформировать у обучающихся знания об инструментах анализа и диагностики человеческого потенциала организации |
| 2 | сформировать у обучающихся умения оценивать результативность процесса социального управления |
| 3 | сформировать у обучающихся навыки разработки предложений по совершенствованию процесса развития человеческого потенциала в организации, социальной структуры организации, положений деловой этики, личностной, профессиональной 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.<br>Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:<br>– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;<br>– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;<br>– формирование психологии профессионала;<br>– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;<br>– 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 | Б1.В.ДВ.04.01 Корпоративное управление персоналом |
| **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.16.01 Управление эффективностью персонала |
| 3 | Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика |
| 4 | Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы |
| 5 | 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: содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом; документационную базу, сопровождающую процесс развитие человеческого потенциала в организации; показатели, характеризующие результативность функционирования процесса развития человеческого потенциала в организации |
| | | Уметь: составлять план социального развития организации, социальный паспорт организации; разрабатывать положения деловой этики, личностной, профессиональной корпоративной социальной ответственности персонала; работать с нормативно-правовыми актами, осуществлять поиск информации, в области развития человеческого потенциала в организации |
| | | Владеть: навыками разработки и реализации плана социального развития персонала, социального паспорта организации и владения инструментарием расчета его |

| | | |
|---|---|---|
| | | показателей; навыками оценки экономической и социальной эффективности процесса социального развития персонала в организации; навыками разработки мероприятий по совершенствованию процесса развития человеческого потенциала в организации |

## 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. Социальная сфера организации.** | | | | | | |
| 1.1 | Тема 1. Социально-трудовая сфера как основа и объект социальной политики, ее структура и особенности | 5 | 3 | 6 | 0 | 15 | ПК-5.1 |
| 1.2 | Тема 2. Понятие человеческий потенциал организации | 5 | 2 | 4/4 | 0 | 12 | ПК-5.1 |
| **2.0** | **Раздел 2. Социальное развитие персонала.** | | | | | | |
| 2.1 | Тема 3. План социального развития персонала | 5 | 4 | 8 | 0 | 10 | ПК-5.1 |
| 2.2 | Тема 4. Социальный паспорт организации (предприятия) | 5 | 4 | 8 | 0 | 10 | ПК-5.1 |
| 2.3 | Тема 5. Методическое обеспечение оценки эффективности процесса развития человеческого потенциала в организации | 5 | 4 | 8 | 0 | 10 | ПК-5.1 |
| | Форма промежуточной аттестации – зачет | 5 | | | | | ПК-5.1 |
| | Итого часов (без учёта часов на промежуточную аттестацию) | | 17 | 34/4 | | 57 | |

## 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 | Коротков, Э. М. Корпоративная социальная ответственность : учебник и практикум для вузов / Э. М. Коротков [и др.] ; под редакцией Э. М. Короткова. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2024. — 429 с. — URL: https://urait.ru/bcode/535859 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный. | Онлайн |
| 6.1.1.2 | Цибарева, М. Е. Управленческая экономика и человеческий капитал : учебное пособие / М. Е. Цибарева. — Самара : Самарский университет, 2021. — 84 с. — URL: https://e.lanbook.com/book/257036 (дата обращения: 15.04.2024). — Текст : электронный. | Онлайн |

#### 6.1.2 Дополнительная литература

| | Библиографическое описание | Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн |
|---|---|---|
| 6.1.2.1 | Управление социальным развитием персонала : учебное пособие. — Иркутск : ИрГУПС, 2019. — 136 с. — URL: https://e.lanbook.com/book/157967 (дата обращения: 15.04.2024). — Текст : электронный. | Онлайн |
| 6.1.2.2 | Родюкова, Т. Н. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / Т. Н. Родюкова. — Москва : РТУ МИРЭА, 2021. — 101 с. — URL: https://e.lanbook.com/book/218471 (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 | Зайковская, А.А. Методические указания по изучению дисциплины Б1.В.ДВ.15.02 Развитие человеческого потенциала в организации по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль Управление персоналом организации / А.А. Зайковская ; ИрГУПС. – Иркутск : ИрГУПС, 2023. – 11 с. - Текст: электронный. - URL: https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_7622_1504_2022_1_signed.pdf | Онлайн |
| **6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»** | | |
| 6.2.1 | Электронно-библиотечная система «Образовательная платформа ЮРАЙТ», https://urait.ru/ | |
| 6.2.2 | Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн», https://biblioclub.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**<br>**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-201 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 |
| 3 | Учебная аудитория Л-316 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:<br>– читальные залы;<br>– учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507;<br>– 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.<br>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.<br>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 «Развитие человеческого потенциала в организации» 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.<br>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 «Развитие человеческого потенциала в организации» 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*) |
|---|---|---|---|---|
| **5 семестр** | | | | |
| **1.0** | **Раздел 1. Социальная сфера организации** | | | |
| 1.1 | Текущий контроль | Тема 1. Социально-трудовая сфера как основа и объект социальной политики, ее структура и особенности | ПК-5.1 | Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно)<br>Собеседование (устно) |
| 1.2 | Текущий контроль | Тема 2. Понятие человеческий потенциал организации | ПК-5.1 | Собеседование (устно)<br>В рамках ПП**:<br>Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) |
| **2.0** | **Раздел 2. Социальное развитие персонала** | | | |
| 2.1 | Текущий контроль | Тема 3. План социального развития персонала | ПК-5.1 | Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно)<br>Собеседование (устно) |
| 2.2 | Текущий контроль | Тема 4. Социальный паспорт организации (предприятия) | ПК-5.1 | Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно)<br>Собеседование (устно) |
| 2.3 | Текущий контроль | Тема 5. Методическое обеспечение оценки эффективности процесса развития человеческого потенциала в организации | ПК-5.1 | Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно)<br>Собеседование (устно) |
| | Промежуточная аттестация | Раздел 1. Социальная сфера организации.<br>Раздел 2. Социальное развитие персонала. | ПК-5.1 | Зачет (собеседование)<br>Зачет - 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.<br>Может быть использовано для оценки знаний обучающихся | Вопросы для собеседования по темам/разделам дисциплины |
| 2 | Задания репродуктивного уровня к текстам | Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания и умения правильно использовать языковой (грамматические структуры, лексические единицы) и речевой (обусловленные контекстом образцы высказываний различного уровня сложности) текстовый материал, а также стратегии и навыки различных видов чтения (поискового, изучающего, просмотрового) для решения смоделированных задач в рамках определенной темы (раздела) дисциплины.<br>Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся | Учебные адаптированные и оригинальные неадаптированные тексты с заданиями |

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.<br>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.<br>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. Шкала оценивания уровня освоения компетенций**

| Шкала оценивания | Критерии оценивания | Уровень освоения компетенции |
|---|---|---|
| «зачтено» | Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками | Высокий |

| | | |
|---|---|---|
| | применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы | |
| | 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 |
| | Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы | Минимальный |
| «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

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|---|---|
| «зачтено» | Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования |
| «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<br>Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ |
| «неудовлетворительно» | «не зачтено» | Не было попытки выполнить задание |

Задания репродуктивного уровня к текстам

| Шкалы оценивания | | Критерий оценки |
|---|---|---|
| «отлично» | «зачтено» | При проверке умений поискового чтения обучающийся понял основное содержание оригинального текста, может выделить основную мысль, определить отдельные факты, умеет догадываться о значении незнакомых слов из контекста, либо по словообразовательным элементам, либо по сходству с родным языком. При проверке умений изучающего чтения обучающийся полностью понял текст. При просмотровом чтении обучающийся может достаточно быстро просмотреть текст и выбрать правильно запрашиваемую информацию. Задания к тексту выполнены полностью, все ответы верны |
| «хорошо» | | При проверке умений поискового чтения обучающийся понял основное содержание оригинального текста, может выделить основную мысль, определить отдельные факты, однако выявлено недостаточное развитие языковой догадки, что затрудняет понимание обучающимся некоторых незнакомых слов и вынуждает его часто обращаться к словарю. При проверке умений изучающего чтения обучающийся полностью понял текст, но многократно обращался к словарю. При просмотровом чтении обучающийся находит примерно 2/3 заданной информации при быстром просмотре текста. Задания к тексту выполнены с небольшими неточностями |
| «удовлетворительно» | | При проверке умений поискового чтения обучающийся не совсем точно понял основное содержание прочитанного, умеет выделить в тексте только небольшое количество фактов, совсем не развита языковая догадка. Темп чтения текста низкий.<br>При проверке умений изучающего чтения обучающийся понял текст не полностью, не владеет приемами его смысловой переработки. При просмотровом чтении обучающийся находит примерно 1/3 заданной информации. Задания к тексту выполнены с существенными неточностями |
| «неудовлетворительно» | «не зачтено» | При проверке умений поискового чтения обучающийся практически не понял содержание текста или понял неправильно, не ориентируется в тексте при поиске определенных фактов, не умеет семантизировать тематическую лексику. При проверке изучающего чтения выявлено, что текст обучающимся не понят. Незнакомые слова может найти в словаре с трудом. При просмотровом чтении обучающийся практически не ориентируется в тексте. Задания к тексту не выполнены |

## 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
«Тема 1. Социально-трудовая сфера как основа и объект социальной политики, ее структура и особенности»

1. Нормативно-правовое регулирование социально-экономических взаимоотношений работника и работодателя.

2. Роль общественных организаций в регулировании социально-экономических отношений.
3. Факторы влияния и риски участников трудовых отношений.
4. Социологические исследования персонала. Формы и методы.
5. Использование социологии в управлении персоналом.
6. Социальное управление персоналом.
7. Социальные группы и их характеристика.
8. Социальная структура персонала.
9. Коллектив, группа, индивидуум. Их интересы и взаимодействие в производственной деятельности.
10. Процесс создания и стадии развития коллектива.
11. Методы манипулирования работником и руководителем.
12. Командные роли в группах и в коллективе.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 2. Понятие человеческий потенциал организации»

1. Человеческий потенциал, трудовой потенциал, человеческий капитал: сущность, особенности формирования, количественные и качественные характеристики, взаимосвязь понятий
2. Процесс воспроизводства человеческих (трудовых) ресурсов: сущность, виды, типы, режимы, стадии воспроизводства.
3. Социально-демографические процессы и их роль в формировании человеческих (трудовых) ресурсов.
4. Процессы распределения и перераспределения трудовых ресурсов по отраслям и видам деятельности: сущность, методы размещения и перемещения трудовых ресурсов.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 3. План социального развития персонала»

1. В чем заключается социальная защита персонала? Виды и формы социальной защиты?
2. Каковы показатели социально-экономического развития персонала?
3. Опишите инструменты и механизмы управления социальным развитием персонала.
4. Что такое план социального развития персонала, социальное планирование? Каковы этапы разработки?
5. Что такое социальный паспорт организации? Какого его назначение?

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 4. Социальный паспорт организации (предприятия)»

1. Планирование социального развития организации: история процесса.
2. Планирование социального развития организации: основные разделы документа, назначение.
3. Планирование социального развития персонала: основные направления работы.
4. Варианты плана социального развития организации.
5. Социальное планирование в различных профессиональных сферах.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 5. Методическое обеспечение оценки эффективности процесса развития человеческого потенциала в организации»

1. Понятие оценка человеческого потенциала.
2. Критерии оценки эффективности процесса развития человеческого потенциала в организации.
3. Мероприятия, направленные на совершенствование процесса развития человеческого потенциала в организации.

4. Социальная эффективность мероприятий, направленных на совершенствование процесса развития человеческого потенциала в организации.

### 3.2 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня к текстам

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

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий репродуктивного уровня к текстам.

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Тема 1. Социально-трудовая сфера как основа и объект социальной политики, ее структура и особенности»

Задание: Составить кроссворд из 15 слов на тему «Социально-трудовая сфера как основа и объект социальной политики».

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Тема 2. Понятие человеческий потенциал организации»
Задание: Составить таблицу на тему «Человеческий потенциал организации. В ней прописать основные понятия, документы, цель их создания и разделы.

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Тема 3. План социального развития персонала»

Задание: Составить План социального развития организации по представленным данным для анализа. Структуру плана взять из материалов лекционного занятия «План социального развития органиазции».

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Тема 4. Социальный паспорт организации (предприятия)»
Задание:
Задание: Составить социальный паспорт среднестатистической школы, продумать структуру составляющих его элементов

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Тема 5. Методическое обеспечение оценки эффективности процесса развития человеческого потенциала в организации»

Задание: Рассчитать коэффициенты раздела «Социальная инфраструктура» по методике социальной паспортизации А.Л. Кузнецова согласно представленным данным.

### 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 | Тема 1. Социально-трудовая сфера как основа и объект социальной политики, ее структура и особенности | Знание | 4 - ОТЗ<br>4 - ЗТЗ |
| | | Умение | 3 - ОТЗ<br>2 - ЗТЗ |
| | | Навык | 3 - ОТЗ<br>2 - ЗТЗ |
| ПК-5.1 | Тема 2. Понятие человеческий потенциал организации | Знание | 4 - ОТЗ<br>4 - ЗТЗ |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | Умение | 3 - ОТЗ<br>2 - ЗТЗ |
| | | Навык | 3 - ОТЗ<br>2 - ЗТЗ |
| ПК-5.1 | Тема 3. План социального развития персонала | Знание | 4 - ОТЗ<br>4 - ЗТЗ |
| | | Умение | 2 - ОТЗ<br>3 - ЗТЗ |
| | | Навык | 2 - ОТЗ<br>3 - ЗТЗ |
| ПК-5.1 | Тема 4. Социальный паспорт организации (предприятия) | Знание | 4- ОТЗ<br>4 - ЗТЗ |
| | | Умение | 2 - ОТЗ<br>2 - ЗТЗ |
| | | Навык | 2 - ОТЗ<br>2 - ЗТЗ |
| ПК-5.1 | Тема 5. Методическое обеспечение оценки эффективности процесса развития человеческого потенциала в организации | Знание | 3 - ОТЗ<br>4 - ЗТЗ |
| | | Умение | 1 - ОТЗ<br>2 - ЗТЗ |
| | | Навык | 1 - ОТЗ<br>3 - ЗТЗ |
| | | Итого | 41 - ОТЗ<br>41 - ЗТЗ<br>82 |

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. Социальное развитие персонала не включает в себя:

а) повышение доходов работников;

б) совершенствование социальной структуры персонала;

**в) обновление основных фондов предприятия;**

г) социальное обеспечение и здоровый морально-психологический климат.

2. Концепция социальной ответственности организации (КСО) в рыночных условиях впервые предложена…Укажите фамилии авторов.

Ответ: А.А. Берле и К.Г. Минс

3. Соотнесите термин и его определение:

1. Социальное партнерство – это
2. Корпоративная социальная политика - это:
3. Социальное развитие персонала - это
4. Управление социальным развитием персонала - это:

А. Способ разрешения социальных, экономических и производственных конфликтов в целях и интересах как наемных работников, так и работодателей;

В. Система управленческих воздействий, направленных на обеспечение эффективного взаимодействия предприятия, общества и государства, создание системы социальных гарантий внутри предприятия, его участие в реализации социальных программ и мероприятий, формирование норм корпоративной культуры;

С. Совокупность методов, приемов и процедур, позволяющих решать социальные проблемы персонала и организации

D. Направление по развитию основных социальных навыков сотрудников компании

Ответ: 1 - А, 2 – Б, 3 – С, 4 – Д.

5. Установите правильную последовательность раздела социального паспорта «Гуманизация труда, разработанного А.Л. Кузнецовым: «Социальная структура коллектива», «Условия труда и культурно-бытовые условия», «Оплата и дисциплина труда».

Ответ:

«Социальная структура коллектива»,

«Условия труда и культурно-бытовые условия»,

«Оплата и дисциплина труда».

6. Социальное развитие персонала включает в себя:

**а) повышение доходов работников;**

**б) совершенствование социальной структуры персонала;**

в) обновление основных фондов предприятия;

**г) социальное обеспечение и здоровый морально-психологический климат.**

7. Управление социальным развитием персонала это:

**а) все нижеперечисленное;**

б) целевое, планомерное и комплексное воздействие на социальную среду;

в) рациональное использование выделенных ресурсов с учетом закономерностей социального развития;

г) совокупность методов, приемов и процедур, позволяющих решать социальные проблемы персонала и организации.

8. Концепция социальной ответственности организации (КСО) в рыночных условиях впервые предложена:

**а) А.А. Берле и К.Г. Минсом;**

б) Д.Мак-Грегором;

в) А.Маслоу;

г) Г.Фордом.

9. Что понимается под корпоративной социальной политикой (КСП)? Напишите название термина.

Ответ: Система управленческих воздействий, направленных на оптимизацию взаимодействия общества, государства и предприятия, обеспечение социальных гарантий внутри предприятия, его участие в реализации социальных программ и мероприятий, формирование норм корпоративной культуры.

10. К социальным индикаторам корпоративной социальной ответственности (КСО) относят: а) медицинское страхование, уровень травматизма на производстве, случаи дискриминации, взаимодействие с органами власти в области общественно значимых задач;

б) долю используемого вторичного сырья, энергосбережение, снижение выбросов парниковых газов, контроль выброса загрязняющих веществ в атмосферу, рациональное использование пресной воды и др.;

в) производство качественного товара, вклад в развитие персонала, добровольное пенсионное обеспечение;

**г) все вышеперечисленное.**

11. Гуманизация труда – это. Дайте определение термину.

Ответ: процесс обеспечения таких условий труда, которые исключают отчуждение труда, позволяют работнику реализовать свой трудовой потенциал.

12. Трипартизм – это специфический вид социального партнерства, который включает

а) работников, работодателей и профсоюзы;

**б) работников, работодателей и представителей государства;**

в) предпринимателей и профсоюзы.

13. Верно ли, что рыночная экономика, если она по-настоящему эффективна, не может не быть социально ориентированной:

**а) да;**

б) нет.

14. Отметьте, что из ниже перечисленного не отражает социальную эффективность плана социального развития:

**а) рациональное использование свободного времени;**

б) совершенствование социальной структуры трудового коллектива;

в) рост благосостояния членов коллектива;

г) повышение социального статуса и культурного уровня работников;

д) рост производительности труда.

15. Какой документ должен быть составлен на подготовительном этапе разработки плана социального развития:

а) проект плана социального развития;

**б) социальный паспорт;**

в) целевая программа социального развития.

16. Моббинг - это… . Дайте определение термину.

Ответ: форма регулярного психологического давления на человека в профессиональном коллективе.

17. Бипартизм – это… . Дайте определение термину.

Ответ: форма партнерских отношений, в которой практикуется двухстороннее сотрудничество между объединениями работодателей и организациями трудящихся.

18. Составной частью концепции гуманизации труда являются:

а) обогащение содержания труда;

б) максимизация прибыли;

**в) обеспечение нормальных, достойных человека условий жизнедеятельности - здоровых условий труда и быта, благоприятной микроэкологии труда;**

г) снижение издержек на персонал;

**д) предоставление работнику возможностей для самовыражения и самоутверждения, реализации своих способностей, трудового потенциала и творческой инициативы**.

### 3.4 Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

**Раздел 1. Социальная сфера организации**

1. Теория управления о роли человека в организации. Человеческий капитал и его составляющие.
2. Современные подходы и концепции управления человеческими ресурсами организации.
3. Современные модели управления человеческими ресурсами: управление по целям, управление посредством мотивации, управление посредством делегирования; партисипативное управление.
4. Закономерности и принципы управления персоналом организации, методы управления.
5. Система управления человеческими ресурсами организации. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами. Проектирование системы управления человеческими ресурсами.

6. Обеспечение функционирования системы управления человеческими ресурсами организации: кадровое обеспечение; информационное и техническое обеспечение; правовое и документационное обеспечение.

7. Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления человеческими ресурсами. Система стратегического управления человеческими ресурсами.

8. Кадровое планирование в организации. Содержание оперативного плана работы с персоналом.

9. Прогнозирование и планирование потребности в человеческих ресурсах организации.

10. Технология привлечения, отбора и найма персонала.

11. Оценка персонала. Методы оценки персонала.

12. Социализация и адаптация персонала в организации.

13. Планирование карьеры и служебно-профессионального продвижения сотрудников.

14. Организация труда персонала. Сущность, задачи и принципы научной организации труда.

15. Организация рабочих мест персонала. Проблемы совершенствования рабочих мест в современных организациях.

16. Условия трудовой деятельности. Измерение и совершенствование условий труда. Обеспечение безопасности труда в организации.

17. Современные проблемы регламентации и нормирования труда. Режимы труда и отдыха. Проблемы дисциплины труда в современных организациях.

18. Оценка результатов труда персонала. Методы оценки результатов труда персонала организации.

19. Увольнение и высвобождение персонала. Современные проблемы решения задач увольнения и высвобождения персонала. Правовые ограничения увольнения персонала.

20. Развитие человеческих ресурсов организации. Обучение как основной компонент развития человеческих ресурсов. Современные направления совершенствования системы обучения.

21. Организация обучения персонала в организации. Виды и формы обучения персонала в организации. Особенности переподготовки, обучения, повышения квалификации различных категорий персонала.

22. Процесс мотивации трудовой деятельности и его структурные элементы. Мотивационный процесс и его стадии. Ключевые принципы построения мотивационного процесса.

23. Стимулирование - метод воздействия на трудовое поведение работника через мотивацию. Основные задачи стимулирования труда. Материальное и нематериальное стимулирование персонала организации.

24. Формирование системы управления мотивации трудовой деятельности

25. Организационная культура и её роль в управлении человеческими ресурсами. Типы организационных культур. Методы управления организационной культурой. Этические проблемы деловых отношений в организации.

26. Управление конфликтами в организации. Виды конфликтов, структура конфликта. Стратегии и способы разрешения конфликтов.

27. Затраты на персонал организации. Структура затрат на персонал. Методы оценки затрат на персонал организации.

28. Аудит персонала: направления, уровни, виды. Технология проведения аудита персонала организации.

29. Социальная защита персонала. Виды и формы социальной защиты.

30. Качество жизни, качество трудовой жизни.

31. Трудовые ресурсы, человеческие ресурсы. Развитие человеческих ресурсов на предприятии.

32. Трудовые отношения в организации. Риски участников трудовых отношений.

33. Индекс развития человека (человеческого потенциала).

34. Гражданское общество и профсоюзы. Их роль в защите прав персонала в современных условиях.
35. Духовное благосостояние персонала и его составные элементы.
36. Влияние социального развития персонала на экономические показатели деятельности организации.
37. Цели и элементы социального развития персонала. Факторы влияния.
38. Оплата труда и рынок труда в условиях кризиса.
39. Коллектив в разных социально-экономических условиях.
40. Особенности социального управления в США. Принципы.
41. Опыт социального управления в дореволюционной России.
42. Социологические методы в социальном управлении персоналом.
43. Стратегическое планирование и его эволюция.

**Раздел 2. Социальное развитие персонала**

1. Как Вы понимаете процесс управления социальным развитием персонала в организации?
2. Как Вы понимаете понятие человеческий капитал организации?
3. Перечислите и опишите составляющие элементы понятия человеческий капитал.
4. Опишите цели оценки результатов деятельности работников.
5. Перечислите критерии оценки эффективности социальной инфраструктуры организации.
6. Опишите раздел социального паспорта «Гуманизация труда»
7. Опишите составляющие социального развития персонала: цели, задачи, инструментарий.
8. Назовите эффективные инструменты социальной защиты персонала.
9. Опишите метод социальной паспортизации.
10. Перечислите и опишите основные критерии оценки социального развития персонала в организации.
11. Опишите основные составляющие плана социального развития организации?
12. Перечислите внутренние документы организации, содержание которых затрагивает реализацию социальной политики и процесса управления социальным развитием персонала.
13. Какие этапы выделяются в построении системы социального развития организации?
14. Охарактеризуйте Программу развития человеческого капитала ОАО «РЖД».
15. Перечислите и охарактеризуйте основные направления развития социальной политики ОАО «РЖД»?
16. Каковы особенности Молодёжной политики ОАО «РЖД»? Какие документы Компании с ней связаны?
17. Социальные отчеты Холдинга: раскройте их назначение и содержание?
18. Опишите Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2020-2022 годы с позиций работодателя и работника.

### 3.5 Перечень типовых простых практических заданий к зачету

(для оценки умений)

1. На примере выбранной организации представьте элементы социального развития организаций.
2. На примере выбранной организации представьте схему трудовых отношений в организации, а также риски участников трудовых отношений.
3. На примере выбранной организации опишите роль профсоюзов в регулировании трудовых отношений. Трехстороннее соглашение, отраслевое соглашение, коллективный договор.
4. На примере выбранной организации представьте структуру управления персоналом и дайте характеристику составных элементов.

5. Характеристика групп, их особенности и классификация.

6. Организационная структура. Приведите пример и проиллюстрируйте проявление основных принципов построения.

7. Опишите План социального развития организации. Этапы разработки и составные элементы.

8. Функция управления, комплекс задач управления. Операция управления. Привести пример и проиллюстрировать.

9. Назовите основные разделы устава (положения) организации. Нормативно-правовая база для разработки устава (положения).

10. Ограничения эффективной работы коллектива и их преодоление.

11. Миссия организации. Её роль (на примере РЖД).

12. Перечислите основные регламенты по персоналу организации и дайте их краткую характеристику.

13. Построение эффективной команды. Командные роли по М.Белбину.

14. Трудовой договор сотрудника. Основные разделы. Приведите пример.

15. Составьте примерное положение по аттестации персонала для сотрудников кадровой службы.

16. Подготовьте должностную инструкцию менеджера по управлению персоналом. Определите круг его обязанностей.

17. Приведите примеры реализации социального развития персонала «Восточно-Сибирской железной дороги».

18. Опишите систему развития человеческого капитала на примере известной Вам организации.

### 3.6 Перечень типовых практических заданий к зачету

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1. Сформулируйте главную цель социальной политики государства.
2. Каковы современные тенденции государственной социальной политики в Российской Федерации?
3. Сформулируйте главную цель социальной политики организации.
4. Что понимается под корпоративной социальной политикой (КСП)?
5. Какова связь социальной политики государства и социальной защиты населения?
6. Какова роль корпоративной социальной ответственности бизнеса в России и мире?
7. Как Вы понимаете процесс управления социальным развитием персонала в организации?
8. Социальное развитие персонала – это … .
9. Назовите эффективные инструменты социальной защиты персонала.
10. Перечислите факторы актуализации проблемы управления человеческим капиталом.
11. Укажите цели и задачи управления человеческим капиталом конкретной организации.
12. Укажите различия между управлением человеческим капиталом и управлением человеческими ресурсами.
13. Укажите роль профессиональной этики в управлении человеческим капиталом.
14. Обозначьте основные тенденции в управлении человеческим капиталом ОАО «РЖД».
15. Опишите метод социальной паспортизации.
16. Опишите основные составляющие плана социального развития организации?
17. Перечислите внутренние документы организации, содержание которых затрагивает реализацию социальной политики и процесса управления социальным развитием персонала.
18. Какие этапы выделяются в построении системы социального развития организации?
19. Рассчитать среднесписочную численность работников ($Ч_{ср.сп.}$ за год, за месяц) по заданным данным.
20. Рассчитать коэффициент текучести персонала, $К_{тек.}$ по заданным данным.

21. Рассчитать среднемесячной заработной платы работников, $З_{ср.мес.}$, руб. по заданным данным.

22. Рассчитать потери рабочего времени, $Т_{пот}$, чел.дн. по заданным данным.

23. Рассчитать уровень трудовой дисциплины, $У_{т.д.}$, *нар/чел*. по заданным данным.

24. Рассчитать производительности труда, $П_{тр.}$, тыс. руб/чел. по заданным данным.

25. Разработать план программы развития персонала в организации по заданным данным.

26. Рассчитать коэффициент квалифицированности по заданным данным.

27. Рассчитать коэффициент образовательного уровня рабочих и специалистов по заданным данным.

28. Рассчитать коэффициент повышения квалификации кадров по заданным данным.

29. Рассчитать коэффициент стабильности кадров по заданным данным.

30. Рассчитать коэффициент соответствия рабочих мест типовым.

## 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 |
| Задания репродуктивного уровня к текстам | Выполнение заданий репродуктивного уровня к текстам, предусмотренных рабочей программой дисциплины, осуществляется на практических занятиях или в часы, выделенные на самостоятельную работу. Во время выполнения заданий допускается использование словарей, справочных материалов, записей в рабочих тетрадях. Виды заданий и время их выполнения сообщаются преподавателем во время занятия, контроль осуществляется по мере их выполнения в форме фронтальной и индивидуальной проверки правильности выполнения заданий |

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.