

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

Б1.В.ДВ.04.01 Управление социальным развитием организации

Приложение № 1 к рабочей программе

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом

Профиль – Стратегическое управление персоналом

КРАСНОЯРСК



1. Общие положения

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

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией КрИЖТ 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 «Стратегическое управление человеческими ресурсами» участвует в формировании компетенции:

ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации.

Программа контрольно-оценочных мероприятий – очно-заочная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
4 семестр					
Раздел 1. Концептуальные аспекты управления социальным развитием организации.					
1	1-2	Текущий контроль	Тема 1.1 Предприятия как сложные социальные системы	ПК-2.1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно)

					Задания реконструктивного уровня (письменно) Собеседование (устно)
2	3-6	Текущий контроль	Тема 1.2 Содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом	ПК-2.1.1 ПК-2.1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Собеседование (устно)
		Раздел 2. Методический инструментарий эффективного управления социальным развитием организации			
3	7-10	Текущий контроль	Тема 2.1 Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ.	ПК-2.1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно), в том числе в рамках ПП Собеседование (устно)
4	11-13	Текущий контроль	Тема 2.2 План социального развития персонала. Социальный паспорт организации (предприятия)	ПК-2.1.1 ПК-2.1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно), в том числе в рамках ПП Собеседование (устно)
5	14-17	Текущий контроль	Тема 2.3 Методические проблемы оценки результата и эффективности социального управления	ПК-2.1.2	Конспект (письменно) Задания репродуктивного уровня (письменно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Собеседование (устно)
6	18	Промежуточная аттестация - зачет	Раздел 1,2	ПК-2.2.1	Собеседование (устно) Перечень вопросов и задач к зачёту (устно/письменно); тестирование по дисциплине (компьютерные технологии)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

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

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

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

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

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Задания репродуктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания фактического материала (базовые понятия, факты) и умения правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенной темы (раздела) дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы докладов/сообщений (МУ по самостоятельной работе студентов), Типовые контрольные вопросы по практическим заданиям по дисциплине (МУ к практическим заданиям)
2	Задания реконструктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые контрольные вопросы по практическим заданиям по дисциплине (МУ к практическим заданиям)
3	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам
4	Конспект лекции	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по темам
5	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания
6	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам
7	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки 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, типовых тестовых заданий

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета в конце 4 семестра для очно-заочной формы обучения представлена ниже

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий

«хорошо»		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»		Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме зачета в конце 4 семестра для очно-заочной формы обучения представлена ниже

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

Критерии и шкала оценивания при собеседовании

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий. Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Критерии и шкала оценивания разноуровневых задач и заданий (задания репродуктивного и реконструктивного уровней)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся излагает материал логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией; умеет высказывать и обосновать

		свои суждения; дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; организует связь теории с практикой
«хорошо»		Обучающийся грамотно излагает материал; ориентируется в материале; владеет профессиональной терминологией; осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Ответ обучающегося правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
«удовлетворительно»		Обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	У обучающегося отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс. В ответе обучающийся проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса

Критерии и шкала оценивания конспекта лекций

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»		Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»		Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

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

3.1 Типовые вопросы для собеседования

Образец типовых вопросов для собеседования

№	Наименование темы	Типовые вопросы
1.	Тема 1.1 Предприятия как сложные социальные системы	1 В чем заключаются объект, предмет и цель дисциплины «Управление социальным развитием персонала»? 2 Каковы отличия понятий социальная сфера, социальная среда, социальная инфраструктура, социальные группы? 3 Что вкладывается в выражение «Предприятия как сложные социальные системы»? 4 Каковы показатели социального развития государства, организации, персонала? 5 Перечислите и опишите социальные модели организаций. 6 Внешняя и внутренняя среда организаций. В чем их взаимодействие?
2.	Тема 1.2 Содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом	1 Что включают в себя социологические исследования персонала. Какие формы и методы? 2 Каково значение использования социологии в управлении персоналом? 3 Что означает понятие «Социальные группы» и какова их характеристика? 4 Опишите социальную структуру персонала. Как она отличается в зависимости от отраслевой принадлежности организации? 5 Коллектив, группа, индивидуум. Каковы их интересы и взаимодействие в производственной деятельности? 6 Каковы процесс создания и стадии развития коллектива? Приведите примеры.
3.	Тема 2.1 Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ	1 В чем особенности современной кадровой политика государства? 2 Кадровая политика государства и организации. Каково их взаимодействие? 3 Обозначьте стратегию и принципы управление персоналом. 4 Опишите процессы формирования и развития корпоративной культуры в ОАО «РЖД». 5 Этические нормы и кодекс деловой этики в современной России. Опишите на примере конкретной организации. 6 Кадровая политика ОАО «РЖД». Принципы и приоритеты.
4.	Тема 2.2 План социального развития персонала. Социальный паспорт организации (предприятия)	1 В чем заключается социальная защита персонала? Виды и формы социальной защиты? 2 Каковы показатели социально-экономического развития персонала? 3 Опишите инструменты и механизмы управления социальным развитием персонала. 4 Что такое план социального развития персонала, социальное планирование? Каковы этапы разработки? 5 Что такое социальный паспорт организации? Какого его назначение?
5.	Тема 2.3 Методические проблемы оценки результата и эффективности социального управления	1 Дайте определение понятию «социальное управление». 2 Каково влияние социального развития персонала на экономические показатели деятельности организации. 3 Перечислите и опишите критерии эффективности социального управления 4 В чем заключается взаимосвязь стратегического управления персоналом со стратегическим управлением организацией и управлением персоналом 5 Как оценивается эффективность социального развития? 6 Как оценивается экономическая и социальная эффективность труда? 7 Каковы критерии оценки социального развития персонала?

3.2 Типовые задания реконструктивного уровня

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

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

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня

Задание 1. Кейсы

«Всеобъемлемо охваченные»

На путь социальной ответственности бизнес завели глобальные компании. Им показалось, что легче раздуть социальные пакеты своих сотрудников и бюджеты на благотворительность, чем объяснять людям причуды глобальной экономики, где использование детского труда на азиатской фабрике Nike может даже почудиться иной рази благом (ведь в результате жители западных мегаполисов получают свои винтажные сникерсы, а китайские подростки – возможность хоть как-то прокормить себя, заработав полтинник). Теперь редко какая глобальная компания не вооружена арсеналом программ, проектов, концепций, принципов и миссий, доказывающих, что она не просто зарабатывает деньги для акционеров (такая пошлость не может двигать компанией в современном мире), а смех и радость приносит людям. Социальная ответственность по-русски отличается плохим пониманием сути вопроса, но большим рвением «Сегодня в российском бизнес-сообществе не сложилось единого понимания корпоративной социальной ответственности, - признает вице – президент Газпромбанка Алла Турецкая. - Но интерес к теме растет день ото дня». Еще бы не рос. Президент неоднократно заявлял, что бизнес должен быть социально ответственным. «Ценность человека и бизнесмена не в том, какое богатство он скопил, а что он сделал для народа, руками которого он достиг таких результатов». - заявил, например, Президент. После этого редкий человек захочет признаваться, что не очень разбирается в понятии «социальная ответственность». Вот основатель компании «Магнит» Сергей Галицкий не понимает, какая у бизнеса может быть социальная ответственность, кроме соблюдения законов уплаты налогов. А президент «Евроцемент групп» Михаил Скороход понимает очень хорошо. В «Евроцемент групп» концепцию социальной ответственности бизнеса разделяют целиком и полностью. В то время как Сергей Галицкий цинично зарабатывает деньги и растит капитализацию компании, в «Евроцементе» считают, что получение прибыли не может быть единственной целью социально ответственной компании, о чем глава компании и рассказал на Национальном форуме корпоративной социальной ответственности, который прошел в Москве в декабре.

По словам Михаила Скорохода, и государство, и экологические организации, и персонал должны чувствовать себя «всеобъемлемоохваченными» социальными программами компании, чтобы она могла «находиться в динамике». И динамичный «Евроцемент» охватывает всеобъемлемо как только может. Каждого четвертого сотрудника отправляет с семьей «оздоравливаться» на море, ну или в местные санатории. Наладил бесплатное питание для чего провел «конкретную модернизацию столовых и душевых». Строить жилье для персонала. Конечно же, помогает госучреждениям-школам, детским садам, домам культуры. «Потому что нам очень важно, чтобы духовная жизнь наших работников продолжалась». - пояснил Михаил Скороход. Директор проектного бюро «Деловая культура» Наталья Хонякова не первый год занимается темой социальной ответственности и досконально изучила социальные доклады крупнейших российских компаний, в итоге собрав целую подборку удивительных выражений про продолжение духовной жизни. Они, по ее словам, просто иллюстрируют сложность освоения российскими компаниями корпоративных концепций, правильность которых на Западе ни у кого не вызывает сомнений. «Перловка», тем не менее, хранится у нее в отдельном файле. «И он бесконечен, - сокрушается Наталья Хонякова, - Правильные вещи люди иногда говорят так, что хочется над ними смеяться».

«Разводиловка идет»

Годовой отчет «Сахалин энерджи» сообщает, что компания рассматривает сохранение биологического разнообразия форм жизни на острове Сахалин как одну из своих основных и важнейших задач. Помимо сохранения белоплечих орланов и серых китов охотско-корейской популяции компания пытается сохранить и такую форму жизни, как население острова Сахалин, для чего занимается «удовлетворением» ее потребностей. На удовлетворение потребностей ушло \$400 млн., вложенных инвесторами в инфраструктуру острова, и \$100 млн., направленных компанией в Фонд развития Сахалина. Но население все равно не удовлетворено - маловато.

«К нам приходил главный наблюдатель, американец, я думала, вдруг поможет, - говорит хозяйка трикотажного ателье на Сахалине «Чародейка - 2000» Елена Ким, по доброй народной привычке называющая всех иностранцев американцами. - Но никому ничего не надо. Мол, надо же какая убогость- нехай работает. Это все для галочки: программу провели - отчитались». Но ведь «Чародейка - 2000» получила 70 тыс. руб. от «Сахалин энерджи» в виде гранта на организацию дефиле? «Ну и что, какие-то семьдесят тысяч, - удивляется Елена Ким. - Знаете, какой адский труд - новая коллекция?» «Сахалин энерджи», как свидетельствует годовой отчет компании, взяла на себя уникальные обязательства по содействию и развитию коренных народов Сахалина. Представители нивхов, эвенков, уильта и нанайцев за пять лет получают от компании \$1,5 млн. на поддержание традиционного экономического уклада и развития культуры. Но и нивхов, эвенков, уильта и нанайцев тоже удовлетворенности не наблюдается. «На наших землях незаконно качают миллиарды», - рубит правду-матку герой всех телерепортажей про сахалинские малые народы нивх Владислав Соловьев. Почему незаконно-то? «А они в Думах как хотят, так и воруют. Разводиловка идет все время. Это они по бумагам такие красивые. Ты за них, что ли?» - с недоверием спрашивает Соловьев. Сам Владислав, который «против них», при этом заседает в совете, распределяющем деньги сырьевиков между представителями малых народов. «Деловая культура» в декабре опубликовала первый национальный рейтинг корпоративной ответственности. Лидерами стали «Газпром» (теперь владеющей и «Сахалин энерджи»), ЛУКОЙЛ, «Норильский никель», РАО «ЕЭС России», РЖД, «Русал». Но это лидерство пока весьма условное - при составлении рейтинга никто не проверял реальный эффект их деятельности. По мнению Натальи Хоняковой, учитывалась управленческая способность компании быть социально ответственными. Корпорации только в начале пути, которым им нельзя не идти, добавляет Алла Турецкая. «Вы либо дружите с окружающей средой, либо нет и тогда просто быстро уйдете с рынка». - поясняет вице-президент Газпромбанка. Правда, игры в хорошие социальные отчеты редко защищают большие корпорации от политических решений. Наличие раздела про «устойчивое развитие» и отчета про экологические стандарты не оберегло Shell на Сахалине - власти все же нашли проблемы с экологией и заставили продать контрольный пакет компании «Сахалин энерджи» «Газпрому». А вот вреда от такой «социальной ответственности» хоть отбавляй, особенно в России, только-только свыкшейся с наличием в стране богатых людей. Количество неудовлетворенных нахлебников растет в прогрессии.

«Просят, просят, просят»

«Подчас население адресует бизнесу несбывшиеся надежды на государство, не понимая при этом, что просто власть в полном объеме не выполняет свои обязательства перед обществом, - замечает Александр Мурычев, первый исполнительный вице-президент РСПП. - С другой стороны представители властных структур социальные проблемы пытаются переложить на бизнес». О масштабах явления не принято говорить, но с его проявлениями каждый богатый человек сталкивается ежедневно как в своем бизнесе, так и в личной жизни. «Нам часто письма присылают, денег просят», - говорит председатель совета директоров банка «Тинькофф. Кредитные системы» Олег Тиньков. - Но у моего отца восемь братьев и сестер, и у матери две сестры. У них дети, а у детей уже свои дети родились. Там так уже все разрослось!

И мне все звонят, пишут: дай, дай, дай. Теньковых ведь пол моего родного Ленинск - Кузнецкого. Звонит родственник, говорит: я Гена Тиньков, сын того-то и внук того-то, дай денег.... Подожди, говорю, у тебя же другая фамилия. А он: ну я же все равно Тиньков. Смешно, конечно, получается. Вот моя благотворительность - семью Теньковых содержать». Письма пишут и Александру Кабанову. Пишут ветераны, инвалиды, сироты и многодетные семьи. Просят подарить фотоаппараты, стиральные машины, видеомагнитофоны. По случаю Нового года, Дня защитника отечества, 8 Марта. «И просят, просят, просят. Батюшка, например, просит денег, чтобы организовать детский приют, - вздыхает Кабанов. - Нет у тебя денег - не организовывай. Но батюшке это не объяснишь. А таких батюшек обращается каждый год несколько десятков». Чтобы хоть кому-то помочь, основателю «Мира» приходится подключать свою службу безопасности, чтобы проверять посетителей. Стараются помогать тому, кто и вправду нуждается, но масштабной «социальной ответственности» у Александра Кабанова не получается - разойтись не позволяют невысокая рентабельность на розничном рынке и отсутствие льгот при налогообложении благотворительных денег. «У нас есть сотрудники, они болеют, у них родственники умирают. Вот мы им помогаем», - говорит Кабанов.

Разгорающийся пиар вокруг «социальной ответственности» крупнейших (в основном сырьевых) компаний боком будет выходить коммерсантам средней руки вроде Тинькова или Кабанова, поскольку вооружит туманными и потому сложно опровержимыми терминами разного рода нахлебников - как среди властей, так и среди обывателей. «Нас надо оставить в покое, - вздыхает Сергей Галицкий. - Хорошие мы люди? Да такие же как весь народ. Но мы создаем прибавочный продукт. Чиновниками в этой стране может быть кто угодно, а коммерсантами - единицы. Поэтому нами надо гордиться. Показывать, как пример. Чтобы выпестовать поколение людей, которые могут что-то сделать. Никто, по-моему, этим не озабочен».

«Найти изюминку»

В теории социальной ответственности есть, конечно, рациональное зерно иначе она не завоевывала бы сейчас мир. Только вот к попыткам оправдать бизнес и откупиться от общества оно отношения не имеет. Заботится о сотрудниках, соблюдать экологические стандарты, инвестировать в инфраструктуру и развивать социальный маркетинг нужно ровно настолько, насколько это отвечает эгоистическим интересам бизнеса по извлечению прибыли – только тогда подобная деятельность не развратит ни сам бизнес, ни общество. Смывающий «грехи» офтальмолог Игорь Медведев относится к своему ресторану не как к благотворительности, а как к коммерческому проекту. И как раз благодаря этому после посещения ресторана люди оставляют незрячим официантам столдолларовые чаевые. Они платят не за социальную ответственность, а за услугу - пребывания в полной темноте, новые ощущения и возможность сопереживать. «Ресторан прибыльный со второго месяца», - уверяет Игорь Медведев. Анита Роддик создала экологический и этический The BodyShop, наглядно показав, что социальная ответственность бизнеса прежде всего зависит от социальной ответственности потребителей его продукции. Если люди одобряют деятельность компании, они просто покупают ее товары, если не одобряют - покупают у конкурентов. Вот тут и наступает момент истины: готово ли общество за свои убеждения не попросить расстаться с рублем других, а вытащить его из своего кармана - или наоборот, не купить и поступиться привычным образом жизни. Так происходит социально ответственное голосование рублем и долларом, а не социально безответственное шантажирование делового мира. Них в Владислав Соловьев клеймит незаконную добычу нефти компанией Shell, но при передвижении по Сахалину все-таки предпочитает автобус оленю.

Вопросы для анализа:

1. Согласны ли Вы сточкой зрения, что корпоративная социальная ответственность есть требование денег у бизнеса? Аргументируйте.

2. Как Вы думаете, действительно ли благотворительность «развращает» благополучателей, формируя потребительское отношение?

3. Должна ли быть у бизнеса социальная ответственность, кроме соблюдения законов и уплаты налогов? Да/Нет, почему?

4. Как Вы понимаете, в чем принципиальная разница между благотворительностью и корпоративной социальной ответственностью?

Задание 2. Практическое задание

Разработайте проект в рамках социальной политики организации, включая обоснование проекта, его цели и задачи, сметы и бюджета проекта.

Методические рекомендации:

1. Составить информационную карту проекта.
2. Разработка проекта по разделам:
 - аннотация проекта (проблема, цели и задачи проекта, механизм реализации проекта),
 - календарный план работ,
 - ожидаемые результаты,
 - дальнейшее развитие проекта,
 - бюджет проекта, смета расходов с указанием всех источников финансирования, составленный в соответствии с календарным планом реализации проекта,
 - комментарии к бюджету проекта.
3. Оформите проект и презентацию к нему.

Задание 3. Подготовить реферат/доклад на определенную тему.

Темы для рефератов/докладов

1. Этапы развития корпоративной социальной ответственности в XX веке.
2. История социального участия бизнеса (страна – по выбору студента).
3. Социальная ответственность бизнеса и приоритетные национальные проекты в России.
4. Благотворительность в современной России (на примере НКО по выбору студента).
5. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентного преимущества компании.
6. Социальные и политические интересы бизнеса в регионах России.
7. Социальная политика на градообразующих предприятиях в моногородах.
8. Российские общественные организации, изучающие корпоративную социальную ответственность (Российский союз промышленников и предпринимателей, Ассоциация менеджеров России и др.)
9. Концепции стейкхолдеров и корпоративного гражданства.
10. Корпоративная социальная ответственность как фактор роста стоимости компании. Роль КСО в процессе привлечения финансовых ресурсов.
11. Международные стандарты в области корпоративной социальной политики.
12. Глобальный договор ООН: содержание, принципы, опыт присоединения российских предприятий.
13. Руководство GRI и его применение в России.
14. Нормативное регулирование социальной ответственности бизнеса в России.
15. Социальная ответственность как составляющая корпоративной культуры.
16. Гранты и льготные займы как формы поддержки внешней среды бизнеса.
17. Поддержка развития науки и образования как направление КСО.
18. Благотворительная деятельность бизнеса в области поддержки культуры.
19. Здравоохранение как объект КСО.
20. Корпоративное волонтерство в России и за рубежом.

21. Социальные программы в стратегии развития внутренней КСО.
22. Подходы и принципы составления социального пакета как элемента внутренней КСО.
23. Социальное инвестирование в корпорациях: сущность, возможности и факторы эффективности.
24. Корпоративные конфликты: общая характеристика. Создание, полномочия и порядок работы комитета по урегулированию корпоративных конфликтов.
25. Опыт эффективной реализации программ КСО на предприятии: передовые зарубежные практики (краткий аналитический обзор).
26. Рейтинги социальной ответственности компаний. Оценка корпоративной социальной активности.
27. Деловая репутация как результат КСО организации. Проявление деловой репутации в гудвилле.
28. Бенчмаркинг в сфере социальной политики.
29. Обзор российского рынка консалтинговых и аудиторских услуг в области корпоративной социальной ответственности.
30. Социальная отчетность, социальные балансы и регуляторы.

3.3 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня

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

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

Образец типового варианта заданий репродуктивного уровня

1. Практическое задание: ментальная карта. Разработайте ментальную карту по теме 2 «Предприятия как сложные социальные системы»
2. Практическое задание: эссе. Напишите эссе на тему «Корпоративная социальная ответственность в условиях цифровизации»
3. Практическое задание: напишите статью в рамках данной дисциплины, отражающую влияние дисциплины на вашу дальнейшую трудовую деятельность.

3.4 Типовые контрольные задания по написанию конспекта

Темы конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины, представлены ниже.

Темы для изучения теоретического материала для самостоятельной работы студентов

№ п/п	Наименование задания	Количество часов для студентов
1	Предприятия как сложные социальные системы	2
2	Содержание, цели, задачи, функции и инструменты социального управления персоналом	2
3	Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ	2
4	План социального развития персонала. Социальный паспорт организации (предприятия)	2
5	Методические проблемы оценки результата и эффективности социального управления.	2
	Итого	12

Работа выполняется письменно и включает изучение и выполнение краткого конспекта по литературе, рекомендованной в методических указаниях к лекционным занятиям по данной

дисциплине, освоение основных понятий и умение сделать выводы (Представлено в МУ для самостоятельной работы студентов, МУ для подготовки к лекционным занятиям).

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

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

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

1. Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ.
2. План социального развития персонала. Социальный паспорт организации (предприятия).

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

Образец типового варианта заданий по теме «План социального развития персонала. Социальный паспорт организации (предприятия)» выполняемые в рамках практической подготовки (трудовая функция Н/01.7: Разработка системы стратегического управления персоналом; трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий управления персоналом; разработка корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала; формирование бюджета на персонал)

Ознакомьтесь с основными направлениями социальной политики ОАО «РЖД» (<https://social.rzd.ru/>) и выполните следующие задания

1. Постройте логическую схему (ментальную карту), характеризующую основные направления социальной политики
2. Предложите новую программу развития социальной политики для ОАО «РЖД»:
 - составьте комплексную программу мероприятий - не менее 2 мероприятий, опишите данные мероприятия;
 - составьте смету затрат на предложенные мероприятия и программу в целом;
 - составьте матрицу ответственности для предложенных мероприятий и программы в целом;
 - постройте план график для предложенных мероприятий и программы в целом;
 - опишите предполагаемую результативность от предложенных мероприятий и программы в целом.

3.6 Типовые тестовые задания

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим

разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

**Структура тестовых материалов по дисциплине
«Управление социальным развитием организации»**

Индикатор до-стижения компе-тенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых зада-ний, типы ТЗ
ПК-2.2.1 Внед-ряет HR- поли-тику, планы, про-граммы для реа-лизации страте-гических целей организации и управляет их эф-фективностью ПК-2.2.2 Выстраи-вает организа-ционную струк-туру с учетом плановой потреб-ности в персо-нале, управляет развитием и со-циально-эконо-мической эффек-тивностью орга-низации	Тема 1. Предприятия как сложные социаль-ные системы	Система социального управления	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Эволюция социального управления	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Особенности социаль-ного управления на уровне организации	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 2. Содержание, цели, задачи, функции и инструменты соци-ального управления персоналом	Персонал как объект и субъект социального управления	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Содержание, цели, за-дачи, функции социаль-ного управления персона-лом	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Инструменты социаль-ного управления персона-лом	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 3. Особенности организации разра-ботки и реализации корпоративной соци-альной ответственности в рамках государ-ственной социальной политики РФ	Государственное регули-рование корпоративной социальной ответственно-сти	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Социальные гарантии для работников разных сфер	Действия	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Организация и реализа-ция корпоративной соци-альной политики	Умения	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Действия		4– ОТЗ	

Индикатор до- стижения компе- тенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых зада- ний, типы ТЗ
				4 – ЗТЗ
			Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 4. План социаль- ного развития персо- нала. Социальный пас- порт организации (предприятия).	План социального разви- тия персонала.	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Социальный паспорт ор- ганизации (предприятия).	Знание	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Уровень социального развития организации	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4– ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 5. Методические проблемы оценки ре- зультата и эффектив- ности социального управления	Эффективность социаль- ного управления	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Отчеты КСО	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Инструменты оценки КСО	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умения	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действия	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Итого			

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

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

ИТОГОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО И ЗАКРЫТОГО ТИПОВ И КЛЮЧИ ОТВЕТОВ К ОЦЕНИВАНИЮ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
1.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Социальное развитие организации предполагает: а) повышение производительности труда б) совершенствование социальной структуры персонала в) улучшение финансовых показателей организации	б	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
2.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Согласно модели А. Керолла, корпоративная социальная ответственность являет собой многоуровневую ответственность, которую можно представить в форме _____	пирамиды	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
3.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Выделяют следующие модели корпоративного управления: а) американская или аутсайдерская модель б) германская или инсайдерская модель в) японская модель г) семейная модель д) все ответы верны	д	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
4.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> В соответствии с существующей системой социального страхования в РФ страховые взносы и платежи осуществляет _____	работодатель	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
5.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Социальное партнерство это: а) способ разрешения социальных, экономических и производственных конфликтов в целях и интересах как наемных работников, так и работодателей б) способ, позволяющий наемным работникам добиваться определенных социальных гарантий и льгот ценой отказа от забастовок в) способ, удовлетворить человека работой и жизненными условиями	а	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
6.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Назовите документ, который должен быть составлен на подготовительном этапе разработки плана социального развития: а) социальный паспорт б) распоряжение в) целевая программа	а	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
7.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Назовите элемент, который входит в состав системы управления социальным развитием персонала: а) оценка производительности б) развитие культуры организации в) обучение и развитие персонала	в	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
8.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Критерий правовых норм (правил поведения) это: а) добровольность выполнения правил поведения в) соблюдение единых для всех норм деловой этики г) наличие правовых норм и правил в законодательстве д) разумность и справедливость правил поведения	г	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
9.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Основной показатель эффективности социального инвестирования, который характеризует степень удовлетворенности населения качеством жизни это: а) социальный эффект б) ответственность	а	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор						
	в) экономический								
10.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Назовите проблему, которая приводит современные российские компании к непоследовательным действиям в области инвестиций и снижению эффективности их социальных программ: а) отсутствие прозрачной структуры и стратегии социальных инвестиций б) ориентация компаний, в первую очередь, на краткосрочные программы в) отсутствие запроса на формирование корпоративной стратегии социальных инвестиций со стороны государства и общества г) все ответы верны	г	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2						
11.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Трудовые отношения, выстраиваемые на стадии зрелости организации: а) поддержание трудовой мотивации персонала, изыскание новых возможностей и резервов б) определение политики регулирования внутреннего рынка труда в) выработка философии управления людьми г) решение проблем занятости, разрешение конфликтов	а	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2						
12.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Концепция социально ответственного бизнеса объединяет: а) определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту б) добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах в) взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом г) теории корпоративного альтруизма и корпоративного эгоизма	б	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2						
13.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Социальное _____ целенаправленное упорядоченное воздействие чего-либо (субъект) на что-либо (объект)	управление	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2						
14.	<table><tr><td>А) Субъект социального управления</td><td>1. это социальная система или ее часть, на которую направлены все виды управленческого воздействия с целью ее совершенствования, повышения качества функций и задач, которая воспринимает управленческие воздействия и обеспечивает в итоге их реализацию.</td></tr><tr><td>Б) Объект социального управления</td><td>2. это элемент системы социального управления, являющийся носителем управленческого воздействия на объект социального управления.</td></tr><tr><td>В) Социальное управление</td><td>3. вид управления, процесс воздействия на общество, социальные группы, отдельных индивидов с целью упорядочения их деятельности.</td></tr></table>	А) Субъект социального управления	1. это социальная система или ее часть, на которую направлены все виды управленческого воздействия с целью ее совершенствования, повышения качества функций и задач, которая воспринимает управленческие воздействия и обеспечивает в итоге их реализацию.	Б) Объект социального управления	2. это элемент системы социального управления, являющийся носителем управленческого воздействия на объект социального управления.	В) Социальное управление	3. вид управления, процесс воздействия на общество, социальные группы, отдельных индивидов с целью упорядочения их деятельности.	А-2, Б-1, В-3	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
А) Субъект социального управления	1. это социальная система или ее часть, на которую направлены все виды управленческого воздействия с целью ее совершенствования, повышения качества функций и задач, которая воспринимает управленческие воздействия и обеспечивает в итоге их реализацию.								
Б) Объект социального управления	2. это элемент системы социального управления, являющийся носителем управленческого воздействия на объект социального управления.								
В) Социальное управление	3. вид управления, процесс воздействия на общество, социальные группы, отдельных индивидов с целью упорядочения их деятельности.								

Номер задания	Содержание вопроса		Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
15.	<i>Прочитайте текст и установите соответствие</i>		А-2, Б-1, В-4; Г-3	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
	А) мониторинг социальной ситуации	1. выработка принципов, норм, правил социально-ориентированной деятельности		
	Б) нормирование	2. изучение социального положения, социальных потребностей и ожиданий персонала		
	В) создание организационных структур	3. проведение программных мероприятий		
	Г) реализация приоритетных социальных программ	4. организационное оформление соответствующих отделов, общественных организаций, подбор и обучение кадров		
16.	<i>Прочитайте текст и установите соответствие</i>		1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
	1 функция управления	А) направление управленческой деятельности, состоящее в оказании управляющего воздействия на объект управления		
	2 система управления	Б) система, в которой реализуются функции управления; включает подсистему линейного руководства, функциональные, целевые и обеспечивающие подсистемы		
	3 классификация функций управления	В) группировка функций по различным признакам		
	4 декомпозиция функций управления	Г) расчленение функций на составляющие их управленческие процедуры, а процедуры — на операции		
17.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Функционально-стоимостной анализ предполагает анализ _____ на реализацию функции.		затрат	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
18.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> _____ признак – успех продвижения в карьере в зависимости от принадлежности к конкретному полу.		Гендерный	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2

Инструкция по выполнению тестовых заданий. Критерии оценивания

Оценка выполнения заданий осуществляется системой тестирования в автоматизированном режиме, с применением экспертной оценки (в случае заданий открытого типа).

Оценивание осуществляется с учетом критериев оценивания по каждому типу заданий, приведенных ниже.

Тип задания	Инструкция по выполнению	Критерии оценивания
Задания закрытого типа с выбором одного верного варианта ответа из предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	Считается верным, если правильно определен вариант ответа, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов

Задания закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	Считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установления соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	Считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания открытого типа на дополнение	Прочитайте текст и запишите ответ	Считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию (допускается переоценка экспертом в случае наличия в ответе орфографических и грамматических ошибок, опечаток), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов

3.7 Перечень теоретических вопросов к зачету

Раздел 1. Социальное развитие организации

1. Сформулируйте главную цель социальной политики государства.
2. Назовите основные части социальной политики государства.
3. Назовите виды социальной власти и охарактеризуйте их участие в социальной политике.
4. Назовите и охарактеризуйте модели государственной социальной политики.
5. Охарактеризуйте зарубежный опыт социального управления.
6. Охарактеризуйте отечественный исторический опыт социального управления.
7. Какие главные выводы для современности можно сделать из исторического опыта социального управления?
8. Каковы современные тенденции государственной социальной политики в Российской Федерации?
9. Какова сущность социальной политики организации?
10. Сформулируйте главную цель социальной политики организации.
11. Назовите основные части социальной политики государства.
12. Что понимается под корпоративной социальной политикой (КСП)?
13. Какова связь социальной политики государства и социальной защиты населения?
14. Какова роль корпоративной социальной ответственности бизнеса в России и мире?

Раздел 2. Социальное развитие персонала

15. Как Вы понимаете процесс управления социальным развитием персонала в организации?
16. Социальное развитие персонала – это ...
17. Опишите цели оценки результатов деятельности.
18. Опишите составляющие социального развития персонала: цели, задачи, инструментарий.
19. Назовите эффективные инструменты социальной защиты персонала.
20. Опишите метод социальной паспортизации.
21. Перечислите и опишите основные критерии оценки социального развития персонала в организации.
22. Опишите основные составляющие плана социального развития организации?
23. Перечислите внутренние документы организации, содержание которых затрагивает реализацию социальной политики и процесса управления социальным развитием персонала.

24. Какие этапы выделяются в построении системы социального развития организации?
25. Перечислите и охарактеризуйте основные направления развития социальной политики ОАО «РЖД»?
26. Каковы особенности Молодёжной политики ОАО «РЖД»? Какие документы Компании с ней связаны?
27. Социальные отчеты Холдинга: раскройте их назначение и содержание?
28. Опишите Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2020-2022 годы с позиций работодателя и работника.

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

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

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения	
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий	
Задания репродуктивного уровня	Выполнение заданий творческого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий	
Собеседование	Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы	
Тест	Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено	
Зачет	Проведение промежуточной аттестации в форме зачета у студентов очно-заочной формы обучения позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля, так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок.	
	Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля	
	Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
	Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
	Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
	Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет. Зачет проводится в форме тестирования либо собеседования. База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.